UNIWERSYTET MARII CURIE-SKŁODOWSKIEJ
W LUBLINIE
Wydział Pedagogiki i Psychologii

Elżbieta Kalbarczyk

Poczucia odpowiedzialności zawodowej pilotów wojskowych a ich wartości życiowe i zawodowe

Praca doktorska
napisana w Katedrze Pedagogiki Pracy i Andragogiki
pod kierunkiem prof. dr. hab. Ryszarda Bery
i promotora pomocniczego dr Katarzyny Nowosad

Lublin rok 2020

Spis treści

Wstęp

Praca zawodowa w życiu człowieka stanowi podstawową formę aktywności. Wykonywany zawód generuje szczególne żądania i nadzieje, dzięki którym możliwa jest realizacja wartości oczekiwanych zarówno przez społeczeństwo, jak i pracownika. To sprawia, że obecnie „już nikt nie może czuć się zwolnionym od odpowiedzialności, zaczynającej się zresztą już na najniższym szczeblu społecznego działania: od prostego pytania, co powinienem sam zrobić, skoro zrobić mogę" (Stóżewski, 1993, s. 9). Zakres jednak tej odpowiedzialności, wyraźnie zakreślony jest rolą i znaczeniem wykonywanej pracy dla funkcjonowania danej zbiorowości społecznej. Zawodem szczególnym, nie dającym się wręcz porównywać z innymi jest zawód żołnierza wojskowego, który opiera się na wewnętrznym poczuciu odpowiedzialności osób, które go wykonują. Do tej profesji zalicza się zawód pilota wojskowego, który pełni niezwykle doniosłą rolę w systemie obrony państwa i służby społeczeństwu. Pilotem zostaje się ze świadomego wyboru moralnego, z chęci służby społeczeństwu, ponoszenia odpowiedzialności za własny kraj. Wytwarza to wśród lotników poczucie misji, obowiązku i honoru, co więcej, każe myśleć o sobie jako o elicie niejako wybranej przez naród. Takie postawy generują wysokie wymagania etyczne i profesjonalne bowiem lotnicza służba jest bowiem niezwykle trudna i niebezpieczna. Zawód ten, wymaga określonych predyspozycji psychofizycznych, kompetencji i umiejętności na wysokim poziomie a także cech (wartości) osobowościowych. Dzisiejsze nasycone nowoczesną techniką lotnictwo, kładzie duży nacisk na poczucie odpowiedzialności pilota za wykonywanie lotniczej misji w różnych warunkach meteorologicznych, najczęściej w sytuacjach osamotnienia, deficytu informacji i zagrożenia. Odpowiedzialność tą wzmaga świadomość pilota, że dysponuje on jako narzędziem pracy niezwykle drogim statkiem powietrznym. Specyfika lotniczej służby pokazuje zatem, że praca pilota wojskowego ma wybitnie aksjologiczny wymiar a odpowiedzialność w odniesieniu do zawodu pilota jest wielopłaszczyznowa i ma charakter odpowiedzialności moralnej, prawnej i służbowej.

Problematyka poczucia odpowiedzialności pilotów wojskowych jest coraz częściej przedmiotem badań naukowych (Bera, 1999; 2018; Kattenbach, 2017; Wierzejska, 2016; Ślusarski, 2016). Osoby wykonujące ten zawód, mają świadomość etyki jakiej wymaga pełniona przez nich służba, znaczenia przepisów lotniczych, potrzeby ciągłego doszkalania i doskonalenia swoich umiejętności a także wysokiego

profesjonalizmu, jaki jest od nich wymagany. Piloci deklarują, że przedmiotem ich poczucia odpowiedzialności jest głównie bezpieczeństwo lotów, poszerzanie swojej wiedzy i doskonalenie profesjonalizmu, osiągnięcie wysokiej klasy i sprawności w pilotowaniu statkiem powietrznym oraz honorowe postępowanie we współżyciu społecznym. Podkreślają swoją gotowość do wzięcia odpowiedzialności za swoje postępowanie przed samym sobą ale także przed przełożonymi w sytuacjach gdy wymagają tego przepisy lotnicze, z racji zajmowanego stanowiska służbowego, w sytuacjach zagrożenia ich wartości oraz gdy wymagają tego normy i zasady moralne jakie obowiązują w środowisku pracy (Bera, 2018).

Analizując zawód pilota wojskowego w kontekście przywiązania do wykonywanej pracy a jakości pełnionej służby, znaczenie ma nie tylko poczucie odpowiedzialności ale także wartości, jakimi kierują się piloci (Bera, 2016). Badania te pozwalają stwierdzić, że świat wartości pilotów wojskowych jest stabilny i dotyczy obszarów prorodzinnych i prozawodowych. Tak ukształtowany system wartości sprzyja efektywnemu pełnieniu przez nich roli zawodowej. Rodzina staje się dla nich ostoją po wyczerpującej pracy a działalność zawodowa ma z kolei wysoką wartość autoteliczną.

Problem ten wymaga stałego monitorowania, ponieważ zmieniają się zarówno społeczne, techniczne, jak i organizacyjne warunki służb oraz rosną wymagania wynikające z eksploatowania coraz nowszej techniki lotniczej jak i przeobrażeń potencjalnego pola walki. Istotnym zatem zagadnieniem, staje się więc próba poszukiwania odpowiedzi dotyczącej obecnego stanu świadomości pilotów wojskowych w zakresie wartości i poczucia odpowiedzialności zawodowej. Sposób w jaki pilot będzie traktował odpowiedzialność, jakie będą jej źródła, stopień internalizacji cech odpowiedzialnego pilota, przedmiot i gotowość ponoszenia w różnych sytuacjach świadczył będzie o jego morale i dojrzałości zawodowej. a komponenty te stanowią jedne z podstawowych wymiarów ich walorów bojowych.

Celem niniejszej pracy jest więc określenie zależności między poczuciem odpowiedzialności zawodowej pilotów wojskowych a cenionymi przez nich wartościami życiowymi i zawodowymi oraz znaczeniem pracy w życiu badanych i wartościami związanymi z wykonywaną pracą. Rozprawa ta ma charakter teoretyczno-empiryczny i lokuje się w paradygmacie badań ilościowych.

Struktura pracy obejmuje: wstęp, dwa rozdziały stanowiące teoretyczny kontekst prowadzonych badań, założenie metodologiczne badań własnych oraz trzy rozdziały

w których przedstawiono analizy i interpretacje zebranego materiału empirycznego. Pracę kończy podsumowanie zawierające konkluzje z badań. Ponadto zamieszczono bibliografię, spis tabel i wykresów, dane statystyczne dotyczące korelacji analizowanych zmiennych z czynnikami demograficzno-społecznym oraz aneks zawierający narzędzia badawcze.

Rozdział pierwszy został poświęcony rozważaniom teoretycznym dotyczącym odpowiedzialności zawodowej pilotów wojskowych. Ukazana została istota odpowiedzialności w tym trudnym i niebezpiecznym zawodzie, jednocześnie wymagającym nie tylko wiedzy, umiejętności lotniczych ale i wysokich wartości moralno-bojowych. Przedstawiono różne koncepcje odpowiedzialności głównie na gruncie głownie filozofii, psychologii i pedagogiki ukazując fenomen tego wielopostaciowego zjawiska. Stało się to podstawą do przyjęcia teoretycznych założeń w konceptualizacji badań własnych. Idea badań empirycznych została oparta na koncepcji Romana Ingardena (1998). W dalszych rozważaniach scharakteryzowany został zawód pilota wojskowego oraz pojęcie odpowiedzialności w tym zawodzie, ukazujące jej zarówno aspekt prawny jak i etyczno-moralny. Podsumowaniem tego rozdziału jest operacyjne zdefiniowanie poczucia odpowiedzialności zawodowej pilotów i wyróżnienie w niej trzech głównych komponentów: świadomości odpowiedzialności, przedmiotu odpowiedzialności oraz gotowości do ponoszenia odpowiedzialności w różnych sytuacjach zawodowych.

W kolejnym rozdziale znalazły się analizy aksjologiczne obejmujące zarówno podstawowe sposoby definiowania wartości na gruncie różnych dyscyplin naukowych, jak i przybliżono kwestię systemu i hierarchii wartości. Dużo miejsca zostało poświęcone analizie koncepcji Schwartza jako głównej zmiennej wyjaśniającej poczucie odpowiedzialności zawodowej badanych pilotów. Problematyka ta została uzupełniona charakterystyką pozostałych zmiennych wyjaśniających w tym procesie badawczym. Omówiono więc znaczenie pracy w życiu człowieka wskazując na różne jej aspekty rozwojowe: osobowościowe, społeczne, moralne, fizyczne i materialne. Natomiast w przypadku wartości związanych z pracą wskazano na te oczekiwania i wartości, które decydują o wyborze zawodu, aktywności w pracy, funkcjonowaniu w środowisku zawodowym i zaspokajaniu różnych potrzeb. Klamrą spinającą powyższe rozważania jest przegląd wybranych badań empirycznych dotyczących wartości pracy różnych grup zawodowych, w tym szczególnie żołnierzy i pilotów wojskowych.

Metodologiczne podstawy badań własnych ujęte zostały w kolejnym trzecim rozdziale. Zakreślono własne pole badawcze oraz sformułowano cel główny badań, który dotyczy weryfikacji zależności między poczuciem odpowiedzialności zawodowej badanych pilotów a ich wartościami życiowymi i zawodowymi oraz cele szczegółowe. Na tej podstawie postawiono główny problem badawczy, który następnie został uszczegółowiony. Do problemów badawczych dotyczących związków miedzy badanymi zmiennymi postawiono hipotezy robocze. Określono też zmienne i wskaźniki oraz przedstawiono w formie graficznej model analizowanych zmiennych. Jako metodę badawcza zastosowano sondaż diagnostyczny realizowany technika ankietową. Omówiono więc zastosowane w ramach sondażu następujące techniki badawcze: Kwestionariusz Poczucia Odpowiedzialności Zawodowej (KPOZ), Portretowy Kwestionariusz Wartości (PVQ-R2), Skalę do Badania Znaczenia Pracy (SdBZP) oraz Skalę Wartości Związanych z Pracą (SWZzP). Ważnym uzupełnieniem jest przedstawienie zastosowanych technik analiz statystycznych będących postawą rozwiązania problemów badawczych i weryfikacji przyjętych hipotez roboczych. Ponadto scharakteryzowano teren i organizację badań oraz dobór próby i badane osoby.

Kolejne trzy rozdziały poświęcone są analizie i interpretacji zebranego materiału empirycznego. W rozdziale czwartym dokonano diagnozy poczucia odpowiedzialności zawodowej badanych pilotów wojskowych. Określono zarówno ogólny poziom tej odpowiedzialności, jak również scharakteryzowano jej poszczególne komponenty. Diagnozując świadomość odpowiedzialności zawodowej badanych pilotów opisano sposób rozumienia przez nich odpowiedzialności zawodowej, badani zidentyfikowali źródła tej odpowiedzialności oraz przedstawili znaczenie cech charakteryzujących odpowiedzialnego pilota wojskowego. Na tej podstawie ustalono stopień zinternalizowania tych cech przez badane osoby oraz funkcje jakie pełni odpowiedzialność w ich funkcjonowaniu zawodowym w środowisku służby. Kolejnym komponentem poczucia odpowiedzialności badanych pilotów, który został tu przeanalizowany był przedmiot odpowiedzialności. Należało ustalić różne aspekty funkcjonowania zawodowego pilotów, za które są gotowi ponosić odpowiedzialność. Ostatnim badanym komponentem poczucia odpowiedzialności badanych pilotów jest deklarowana przez nich gotowość ponoszenia odpowiedzialności w różnych sytuacjach służbowych oraz wobec różnych osób i grup społecznych.

Rozdział piąty został poddany diagnozie systemu wartości życiowych i zawodowych badanych pilotów. Przedstawiono hierarchię wartości życiowych oraz

scharakteryzowano je, co pozwoliło zbudować swoisty portret aksjologiczny badanych lotników. Ważnym aspektem prowadzonych analiz jest także określenie znaczenia pracy w życiu badanych osób. Przede wszystkim ustalenie na ile wykonywana przez nich praca ma wartość autoteliczną, a na ile stanowi wartość instrumentalną służąca realizacji innych potrzeb i wartości. Określono także wartości zawodowe jakie wiążą badani piloci z wykonywaną pracą. Wartości te pogrupowano w cztery orientacje: wartości o orientacji wewnętrznej, wartości o orientacji prestiżowej, wartości o orientacji społecznej i wartości zorientowane na własną wygodę.

W ostatnim rozdziale weryfikowano przyjęte hipotezy robocze zakładające istotną zależność miedzy badanymi zmiennymi opisującymi poczucie odpowiedzialności zawodowej: świadomością odpowiedzialności, przedmiotem za który badani są gotowi ponosić odpowiedzialność i deklarowaną gotowością ponoszenia odpowiedzialności w różnych sytuacjach służbowych a wartościami życiowymi, znaczeniem pracy w życiu badanych osób i wartościami zawodowymi związanymi z wykonywaną pracą. Aby zweryfikować te zależności zastosowano elementy statystyki korelacyjnej w postaci testu statystycznego Pearsona i analizy kanonicznej. Dzięki przeprowadzonym analizom rozwiązano postawione problemy badawcze i pomyślnie zweryfikowano hipotezy robocze.

Na podstawie przeprowadzonych badań w podsumowaniu sformułowano końcowe konstatacje i wnioski mające zarówno charakter poznawczy, jak i utylitarny. Tym samym założony cel badań został osiągnięty.

Rozdział I

1. Istota odpowiedzialności w pracy zawodowej

Praca zawodowa w społeczeństwie wiedzy, w warunkach dynamicznych procesów społeczno-gospodarczych wymaga zarówno wysokich kompetencji ściśle zawodowych, popartych odpowiednimi kwalifikacjami, jak i walorów moralnych. Kompetencje moralne zawierają się w internalizacji wartości, poczuciu odpowiedzialności za przebieg procesu pracy, ciągłego rozwijania swojego potencjału intelektualnego, dbałości o automotywację, wysokiego poziom kultury, pełnego wykorzystania środków pracy oraz odpowiedzialności za uzyskane rezultaty i skutki ekonomiczne (Bera, 2012). Pełniona funkcja zawodowa charakteryzuje się ogólnie akceptowanym systemem terminów, formuł, kategorii oraz wyobrażeń funkcjonujących w danej grupie (Pettigrew, 1979). Psycholog społeczny Edgarn Schein zauważa, że kultura pracownicza opiera się na trzech poziomach: artefaktach, normach i wartościach oraz głównych założeniach. Rdzeniem każdej organizacji są przekonania i założenia, czyli to, co pracownicy uznają za rzeczywistość. Są one oczywiste i zautomatyzowane. Za wartości traktuje się społecznie przyjęte zasady i standardy, traktowane jako walor wewnętrzny. Określają preferencje pracownika wobec wolności, tradycji, demokracji, dobra materialnego czy wierności. Wartości stanowią swego rodzaju standard wyznaczający osąd moralny, dlatego w ich kontekście często używa się określeń takich jak kodeks moralny lub etyczny. Wartości pracownika uświadamiane są szczególnie w przypadkach nagłych i fundamentalnych zmian, jakie są przeprowadzane w kulturze organizacji. Z wartościami ściśle łączą się normy rozumiane jako obowiązujące reguły, specyficzne dla danej instytucji, dzięki którym pracownicy wiedzą, jakie stawia się przed nimi oczekiwania i w jaki sposób należy się zachowywać. Normy determinują schematy zachowań, jakie mogą spodziewać się po sobie pracownicy funkcjonujący w danej organizacji. Najłatwiej obserwowalnymi elementami kultury pracowniczej są artefakty, czyli przejawy fizyczne (charakterystyczna odzież, układ przestrzenny), przejawy w zachowaniu (wzorce komunikacyjne) oraz przejawy werbalne (anegdoty, metafory, przezwiska), które zakorzenione są w kulturowych założeniach, normach i wartościach (Schein, 1985, s. 14).

Aby pracownik w sposób odpowiedzialny i świadomy wykonywał swoje obowiązki oraz odnosił sukcesy zawodowe muszą nastąpić dwa niezbędne warunki. Jest to porównanie idealnego obrazu siebie z rzeczywistym oraz odczuwanie emocji przy zdobywaniu celów. Osoby o silnej automotywacji odczuwają mobilizację do pracy wykonując samo zadanie. Ponadto sprzyjająco działa nastawienie na sukces, stawianie sobie krótko i długoterminowych celów, silne emocje towarzyszące zarówno sukcesom jak i porażkom oraz rywalizacja (Karney, 2007). Odczuwanie samorealizacji poprzez pracę określa osobowość, pomaga zrozumieć wymagania oraz zaakceptować zadania (Karney, 2007). Jak wskazuje Płaczkiewicz (2016) „samorealizacja łączy się z określoną orientacją zawodową i stylem życia, odnosząc się do osób aktywnych i samosterownych, wykonujących pracę wymagającą wysokich kompetencji, odpowiednich kwalifikacji i permanentnego doskonalenia, dla których praca stanowi niejako sens życia (s. 69).

Istotnym aspektem świadczącym o dojrzałości pracownika jest indywidualne poczucie odpowiedzialności oraz jego gotowość ponoszenia konsekwencji za swoje działania przed przełożonymi i współpracownikami. Tadeusz Nowacki (1999) zwraca uwagę, że im wyższy poziom kultury pracy reprezentuje osoba, tym większy poziom poczucia odpowiedzialności za jej rezultaty. Tak rozumiana kultura pracy generuje dodatkowe obciążenie psychiczne. Podejmowanie decyzji wiąże się z uzasadnianiem słuszności danego rozwiązania. Według Tadeusza Pszczołkowskiego (1974) „pracownik jest odpowiedzialny nie tylko za swoje czyny, lecz również za określone zdarzenia, które ze względu na przyjęty podział zadań i obowiązków miały w wyznaczonym czasie zaistnieć, a nie zaistniały" (s. 143-144).

Odpowiedzialne działanie w pracy wiąże się z postawą etyczną. Analiza systemu etycznego, norm obowiązujących w konkretnej organizacji oraz stworzenie wymagań i zaleceń, pozwalają na ukształtowanie postaw, wartości i działań etycznych przyjętych w danej organizacji. Z tych względów, coraz powszechniejszym są wymagania etyczne niezależnie od rodzaju wykonywanego zawodu. Niegdyś, etyka organizacyjna była głównie domeną dla zawodów społecznego zaufania. Współcześnie podnosi prestiż pracownika oraz rangę zawodu zapewniając wyższy standard pracy. Zasady etyczne często przyjmują formę nieformalną, skodyfikowaną i stanowią schemat postępowania pracownika określając jego stosunek do współpracowników, przełożonych a także wobec wykonywania zawodu.

Bardzo ważnym aspektem wpływającym na odpowiedzialne zachowanie pracownika jest opinia społeczna. Presja jest klasycznym przykładem kontroli społecznej.

Środowisko w jakim funkcjonuje człowiek, generuje oczekiwania i wymagania odnośnie wykonywania zawodu. w sytuacji gdy pracownik wykonuje swoje obowiązki zgodnie z obowiązującymi normami, wiąże się to z aprobatą oraz pozytywną opinią społeczną. Natomiast sytuacja, w której pracownik nie spełnia określonych oczekiwań zawodowych, może skutkować sankcjami negatywnymi, które funkcjonują w danym środowisku. Okazuje się, że opinia publiczna oraz presja wywoływana przez środowisko pracy w znacznym stopniu przyczynia się do postaw pracownika, jego zaangażowania w obowiązki i cele zawodowe oraz ponoszonej odpowiedzialności (Cornelissen, Dustmann, Schonberg, 2017).

A zatem odpowiedzialność w pracy zawodowej obejmować będzie świadomość odpowiedzialności pracownika, źródła, jej przedmiot i gotowość do poszerzania odpowiedzialności. Ponadto jest takie przekonanie, że środowisko pracy (przełożeni, współpracownicy) mają prawo oczekiwać odpowiedzialnych wyborów i zachowań. Środowisko to często wywiera też określoną presję na pracownika w tym obszarze.

2. Koncepcje odpowiedzialności

Pojęcie odpowiedzialności wybrzmiało dopiero w czasach średniowiecznych. Badacze pojęcia doszukują się genezy w terminie prawnym *responsibilitas* (czas. r*espondere*), co oznacza obronę, odpowiedź na oskarżenia przed sądem. Innym terminem, od którego pochodzi słowo odpowiedzialność jest łacińskie *imputatio*, które oznacza formułowanie oskarżenia osobie posądzonej o sprawstwo, a następnie orzekanie o winie (Schwartlander, 1995). Podane terminy można ująć jako zdolność do odpowiedzi.

Początkowo prawnicze pojęcie, nabrało innego znaczenia po pierwszej wojnie światowej. Słowniki filozoficzne podają definicje odpowiedzialności zakorzenionej w chrześcijańskiej nauce moralnej. i tak odpowiedzialność rozumie się jako „wzięcie na siebie skutków własnego działania, do czego człowiek jako osoba moralna czuje się wewnętrznie przymuszonym, bowiem musi je przypisać sobie samemu, własnej decyzji swej wolnej woli" (Schwartlander, 1995, s. 8). Takie ujęcie funkcjonuje przede wszystkim w nowożytnych podejściach, gdzie odpowiedzialność jest podłożem wolności. „Odpowiedzialność jest nieuniknioną konsekwencją wolności woli ludzkiej i ugruntowanej na niej zdolności przypisania (poczytalności)" (Schwartlander, 1995, s. 8).

Wszystkie podejścia teoretyczne mają podobne podłoże. Człowiek żyje w zmieniającym się świecie, za który to on jest odpowiedzialny. Udzielanie odpowiedzi, za czym idzie podejmowanie decyzji wiąże za sobą zmianę. Zarówno pozytywna jak i negatywna zmiana sytuacji będąca udziałem człowieka pociąga za sobą konsekwencje, które są istotą odpowiedzialności. To właśnie dzięki temu, ukazujemy świat wolny (Schwartlender, 1995; Stróżewski, 1993).

Współcześnie, „odpowiedzialność" należy do terminów stosowanych w różnych dziedzinach - w filozofii, pedagogice, psychologii i prawie. Jest to termin głęboko zakorzeniony w mowie potocznej i jest różnie definiowany w literaturze naukowej.

„Słownik języka polskiego" (1998) określa odpowiedzialność jako „konieczność, obowiązek moralny lub prawny odpowiadania za swoje czyny i ponoszenia za nie konsekwencji; odpowiadanie przed kimś, wobec kogoś, za kogoś lub za coś" (s. 449). Człowiek odpowiedzialny zaś to „mający poczucie obowiązku, gotowy do ponoszenia konsekwencji za swoje działanie, postępowanie, taki, na którym można polegać; mający obowiązek pilnowania czegoś, odpowiadający za wykonanie czegoś; rzetelny, solidny" (s. 450). „Słownik synonimów i antonimów" (2002) podaje odpowiedniki terminu takie jak „(człowiek) rzetelny, solidny, dojrzały, obowiązkowy, niezawodny, wiarygodny; ponoszący konsekwencje czegoś" (s. 134).

Odpowiedzialność jest przedmiotem refleksji filozoficznej między innymi: R. Ingardena (1998), E. Levinasa (1991), J. Schwartlandera (1995), J. Tischnera (2000) oraz K. Wojtyły (1994).

Pierwszym polskim filozofem, który podjął się zagadnienia odpowiedzialności, był przedstawiciel kierunku fenomenologicznego, Roman Ingarden. w „Książeczce o człowieku" (1998) wyróżnił cztery sytuacje, w jakich występuje fenomen odpowiedzialności:

1. Ktoś ponosi odpowiedzialność za coś albo inaczej mówiąc, jest za coś odpowiedzialny. Wykonując czyn określonego rodzaju, ponoszenie odpowiedzialności dzieje się automatycznie. Skoro podejmujemy i wykonujemy czyn, jesteśmy za niego odpowiedzialni. Sytuacja, która może nas zwolnić od odpowiedzialności, to nowe, odpowiednio ukierunkowane działanie.

2. Ktoś podejmuje odpowiedzialność za coś. Jest to aktywne ustosunkowanie się wobec swoich czynności, decyzji. Podejmowanie odpowiedzialności jest stanem psychicznym osoby, prowadzącym do gotowości ku obciążeniu sprawcy. Oznacza to przede wszystkim, obciążenie samego siebie za własne postępowanie. Jeśli taka osoba

wyrządziła komuś krzywdę, respektuje prawo powetowania, spełniając obowiązek rekompensaty. Nie czyniąc tego, następuje obciążenie nową winą. Dzięki wzięciu odpowiedzialności i spełnieniu wymagań następuje osłabienie bądź anulowanie odpowiedzialności, poprzez odciążenie winy.

3. Ktoś jest za coś pociągany do odpowiedzialności. Pociąganie do odpowiedzialności ma źródło poza sprawcą, ale kierowane jest do niego i w konsekwencji ma wywołać zmiany. Z założenia jest to sytuacja, w której czyn został spełniony i dokonany przez sprawcę. są to jednak działania określonego rodzaju, w których nie można automatycznie odciążyć sprawcę od odpowiedzialności. Wymagają zbadania rzeczywistego stanu faktycznego oraz okoliczności. Wskutek czego, sprawca zostaje uwolniony od odpowiedzialności, albo do niej pociągany.

4. Ktoś działa odpowiedzialnie. Zagadnienie to przedstawia poczucie odpowiedzialności w dopiero co rozpoczętym działaniu. Otóż można działać automatycznie, bez zastanowienia się nad odpowiedzialnością jak i będąc świadomym konsekwencji. Jednostka charakteryzująca się odpowiednimi cechami osobowości, planuje swoje działania oraz w trakcie czynu myśli o przyszłości analizując konsekwencje zdarzenia. Pod presją niektórych okoliczności, ten typ odpowiedzialności umożliwia modyfikowanie swoich decyzji oraz zmianę postawy, które związane są z umiejętnością przewidywania skutków własnego postępowania. Jego działania, w każdym wypadku dążą do realizacji wartości (Ingarden, 1998).

W swoich rozważaniach filozof rozróżnia szczegółowe i jakościowo odrębne perspektywy relacji odpowiedzialności. W tym ujęciu, wyodrębnił sześć ontycznych warunków (fundamentów) odpowiedzialności: istnienie wartości (negatywne bądź pozytywne); wolność mająca swoje źródło w strukturze osobowości; wolność mająca swoje źródło w systemie izolowanym przez człowieka; czasowa struktura świata realnego; spójność osoby z jej czynem i jego skutkami; świadomość przyczynowości świata realnego. W rozprawie R. Ingarden skupia się na odpowiedzialności „po czynie". Wybory podejmowane „przed czynem" sprowadzają się do przyjęcia konsekwencji swoich decyzji (Ingarden, 1998).

E. Levinas przyjmuje radykalną interpretację odpowiedzialności za drugą osobę. Podstawą jest doświadczenie twarzy drugiego człowieka, „od momentu gdy bliźni patrzy na mnie, jestem za niego odpowiedzialny" (Levinas, 1991, s. 50 - 51). Spotkanie ustanawia więc relacje „odpowiadania na", i w konsekwencji „odpowiedzialności za". Autor podkreśla, że taka odpowiedzialność nie dzieje się tylko na poziomie istotnego

dialogu, ale także przy wypowiedziach elementarnych czy komunikacji pozawerbalnej. Konsekwencją maksymalistycznego pojmowania relacji staje się zakres odpowiedzialności „ja". W wymiarze interpersonalnym staje się on nieograniczony „jestem odpowiedzialny nawet za odpowiedzialność drugiego" (Levinas, 1991, s. 56). Według filozofa, więź międzyludzka, poczucie wspólnoty oraz funkcjonowanie społeczne jest możliwe tylko dzięki odpowiedzialności. Radykalizm poglądów wyraźny jest także w ujęciu poczucia odpowiedzialności drugiego człowieka za daną relację. E. Levinas opisuje „W tym sensie jestem odpowiedzialny za bliźniego, nie czekając na wzajemność, nawet jeśli miałbym przepłacić to życiem. Wzajemność jest jego sprawą. (...) jestem odpowiedzialny za całą odpowiedzialność, która odpowiada za wszystkich innych i za wszystko u innych, nawet za ich odpowiedzialność. (...) Mogę zastąpić wszystkich, ale nikt nie może zastąpić mnie. Taka jest moja niezbywalna tożsamość podmiotu" (Levinas, 1991, s. 56 - 57).

Filozof niemiecki, J. Schwartlander (1995) w swoich rozważaniach dowodzi, że „doświadczenie odpowiedzialności jest dziś dla nas tym faktem rozumu, dzięki któremu świat udostępnia się nam jako świat wolności, a to jako nieskończone zadanie" (s. 7). Podstawowe kierunki odpowiedzialności dzięki którym możemy zdefiniować pełny wymiar pojęcia to znaczenie uniwersalności i znaczenie osobowe. Człowiek stanowi podmiot moralny będąc odpowiedzialnym nie tylko za siebie, ale także za środowisko w którym żyje, co stanowi o wartości uniwersalnej. J. Schwartlander zwraca uwagę na sytuacje, które mogą zostać poprawione dzięki wpływom człowieka. Dzięki wspólnotowej pracy w pewnym obszarze możliwości oraz selektywnego wyboru, człowiek kształtuje warunki życia ludzkiego. Tak rozumiana odpowiedzialność znajduje swój wyraz w normach prawnych i moralnych. Człowiek postępując zgodnie z danymi normami i rolami społecznymi, działa odpowiedzialnie. „Ojciec, sędzia, wychowawca, premier, to wszystko są role, w jakich ludzie konkretnie urzeczywistniają swą odpowiedzialność. Przy czym każda z tych ról posiada swe prawno - moralnie wiążące odniesienia wykraczające poza jej własne przedmiotowe kompetencje" (Schwartlander, 1995, s. 14).

Filozofem odpowiedzialności, jak wskazuje Jan Galarowicz (2009), jest Józef Tischner. Pomimo tego, że nie napisał żadnej rozprawy na ten temat, aspekt odpowiedzialności przenika jego cały dorobek (Przybyło, 2015). Według Tischnera (1981) „człowiek to istota skierowana ku wartościom. [...] w poczuciu odpowiedzialności wyraża się w sposób najbardziej źródłowy prawda człowieka. To ono wyróżnia i wiąże

człowieka ze światem, ono świadczy o jego wolności i skierowaniu ku wartościom i w nim wyraża się najpełniej to szczególne zaufanie człowieka do własnego istnienia, które nie pozwala mu tracić swego czasu” (s. 49). Filozof definiuje odpowiedzialność człowieka w sytuacji, gdy jest się „rzeczywistym sprawcą aktu moralnego i jego skutków” (Tischner, 2000). Autor wiąże odpowiedzialność z wolnością, co oznacza, że człowiek aby spełnić czyn, musi być przekonany, że potrafi to zrobić a także posiadać pewnego rodzaju zmysł moralny oraz rozwinięte sumienie. Wszelka nadwrażliwość moralna, obwinianie się za sytuacje w których nie można było pomóc, nie jest aktem dojrzałej odpowiedzialności. Wolność jest dla Tischnera wartością kluczową. „Im wyższa wartość, tym większa swoboda jej uznania. [...] Stając wśród wartości, naprawdę niczego nie musisz” (Tischner, 1978, s. 960-961). Filozof był przekonany, że wartości przejawiają się jedynie w relacji społecznych, co skutkuje braniem odpowiedzialności nie tylko za siebie, ale i za drugiego człowieka.

Związek sprawstwa z odpowiedzialnością, zauważalny jest także w koncepcjach Karola Wojtyły. W tym sensie, podstawowym doświadczeniem człowieka jest doświadczenie czynu, które wyraża jego świadomość. Działanie jest długotrwałym procesem, dzięki czemu stajemy się ludźmi. To właśnie czyny są świadectwem wartości moralnej, poprzez władzę rozumu, woli i uczuć człowieka. „Człowiek dlatego bywa odpowiedzialny za swoje czyny i dlatego przeżywa odpowiedzialność, że ma zdolność odpowiadania wolą na wartości” (Wojtyła, 1994, s. 213). Elementarną postacią odpowiedzialności, staje się więc odpowiedzialność za siebie, przed samym sobą. Jako osoby wolne i świadome, swoimi czynami wykazujemy zło i dobro. Tylko dzięki samoodpowiedzialności możliwe jest odpowiadanie za drugiego człowieka. Dzięki istnieniu norm etycznych możemy i powinniśmy, dążyć do idealnie zbudowanego świata. To właśnie normy etyczne określają jak powinien funkcjonować dobry człowiek (Wojtyła, 1994). Tak rozumiana odpowiedzialność to konsekwencja wolności i dojrzałości osoby. K. Wojtyła w swoich rozważaniach podkreśla aspekt psychologiczny jako sprawstwo podmiotu oraz aspekt moralny, czyli wartości i normy.

Koncepcje pedagogiczne i psychologiczne są ze sobą ściśle związane ze względu na tożsamość badań.

Na gruncie polskiej psychologii, problematykę odpowiedzialności podejmują między innymi: Franciszek Zawadzki (1984), Zygmunt Zimny (1984), Romuald Derbis (1987) oraz Janusz Reykowski (1970, 1986). Natomiast różne aspekty odpowiedzialności w pedagogice analizują między innymi: Andrzej de Tchorzewski (1997), Mieczysław

Łobocki (1993, 2002, 2003), Krystyna Ostrowska (1995) tudzież Joanna Michalak (2003).

Dla F. Zawadzkiego (1984) odpowiedzialność to podstawowe zjawisko życia jednostkowego i społecznego. Dlatego też, problematyka ta może być rozpatrywana w kontekście różnych dyscyplin naukowych, humanistyczno-społecznych oraz przyrodniczych. Autor w swoich rozważaniach skupia się na analizowaniu tego zagadnienia w oparciu o więzi i ład społeczny (moralny i polityczny). Analiza poglądów psychologa pokazuje, że autor uznaje za ograniczone pojmowanie odpowiedzialności poprzez wyrażane przez jednostkę pozytywne cnoty takie jak wielkoduszność, ofiarność czy bezinteresowność, bądź negatywne, lekceważenie innych, pogarda, złośliwość, nienawiść. F. Zawadzki pojmuje odpowiedzialność jako konieczność, powinność i potrzebę. Wszelka działalność ludzka jest swego rodzaju sprawstwem. Konieczność wyraża się w podjęciu jakiegoś czynu. Dokonując jakiegoś działania jest jego sprawcą i w tym sensie bierze za to odpowiedzialność. Powinność natomiast, to jak wskazuje autor, przekształcenie konieczności. „Jeżeli więc sama odpowiedzialność jest czymś koniecznym, stale towarzyszącym ludzkiej działalności, to aktem odpowiedzialnym właśnie jest uczynienie z niej powinności, aktem zaś nieodpowiedzialnym - działanie tak, jakby nie istniała żadna odpowiedzialność" (Zawadzki, 1984, s. 44). Postrzeganie odpowiedzialności w taki sposób nabiera innego znaczenia w życiu społecznym. Branie i poczucie odpowiedzialności nie jest przykrym obowiązkiem lecz uświadomieniem sobie swojego człowieczeństwa. Przestaje być narzuconym z zewnątrz rygorem i staje się potrzebą.

W koncepcji Zawadzkiego bardzo ważnym zagadnieniem jest świadomość odpowiedzialności. Autor w swoich rozważaniach na temat struktury odpowiedzialności, zwraca uwagę na charakterystykę ontyczną człowieka, jego sferę emocjonalno - uczuciową oraz ogólnych procesów psychicznych. Jak pisze, każda sytuacja społeczna jest inna, więzi społeczne zostają nawiązywane w różnych powiązaniach i zależnościach, przez co jest to skomplikowane zjawisko. Nie jest możliwym ocenianie działań drugiej osoby poprzez własne odczucia, doświadczenia i przeświadczenia na temat tego co jest prawidłowe bądź niewłaściwe oraz złe i dobre. Poczucie odpowiedzialności najczęściej regulowane jest dzięki nakazom i zakazom oraz ogólnie przyjętym normom.

Zawadzki odróżnia także pojęcie odpowiedzialności od poczucia winy. Poczucie winy automatycznie wiąże się z odpowiedzialnością, jednak wystąpienie odpowiedzialności nie jest tożsame z winą. Wina może być rozpatrywana jedynie

w kontekście zła, natomiast odpowiedzialność jest wynikiem dylematu moralnego, możliwości wyboru między złem a dobrem. Człowiek, według autora, zawsze nosi w sobie społeczną odpowiedzialność. Jest on reprezentantem swoich wartości i racji, dzięki którym kieruje się w swoim postępowaniu. Autor podkreśla także, że żaden człowiek nie jest samowystarczalny w swoich działaniach jak i ocenie swoich czynów. „Zjawisko to posiada strukturę złożoną i w żaden sposób nie może być ujęte w swych podstawach jako prosty fakt, cecha osobowości lub prosty akt dokonywany przez jakiś przedmiot jednostkowy. Odpowiedzialność narasta w procesie działania i przez nie jest kształtowana, dzięki niemu jest też możliwa do określenia" (Zawadzki, 1984, s. 124).

Rozważania nad pojęciem odpowiedzialności prowadził także Zygmunt Zimny, przyjmując filozoficzne założenia z ogólnej teorii bytu (Zimny, 1997). W jego ujęciu, odpowiedzialność to ponoszenie konsekwencji wpływu na zmienność sytuacji, podlegającej podmiotowi, prawom natury i kultury. Odpowiedzialność jest konsekwencją ograniczenia wolności i swobody w działaniu, stawianych przez naturę i kulturę. Z. Zimny wyróżnia odpowiedzialność naturalną (obiektywną), społeczną (moralną) oraz subiektywną (poczucie odpowiedzialności) (Michalak, 2003).

Odpowiedzialność naturalną wyznaczają prawa natury. „Natura, jako ewoluująca materia, obdarzyła więc człowieka zdolnością nadsterowania i tylko jemu dała w tym względzie pełną swobodę. Uczyniła go jednak odpowiedzialnym za to, by był wobec niej lojalny, by liczył się z prawami jej ruchu i zmian i będąc jej elementem współrealizował z nią i w niej jej dzieło samotworzenia i doskonalenia wewnętrznej organizacji. Nakłada zatem człowiekowi pewne ograniczenia tej swobody, a za przekroczenie tych ograniczeń pociąga go do odpowiedzialności, stosując względem każdego człowieka z osobna i wobec wszystkich ludzi łącznie absolutnie sprawiedliwe, takie same naturalne sankcje, bezpośrednie i bezwzględne" (Zimny, 1984, s. 787). Prawo natury, jak pisze autor, jest prawem mocniejszym. Odpowiedzialność naturalna jest więc nieuniknionym skutkiem własnego działania.

Odpowiedzialność społeczną natomiast, wyznacza prawo kultury. Jest więc ona pośrednia i względna. Autor utożsamia ten rodzaj odpowiedzialności z obowiązkiem społecznym w postaci sankcji, czyli norm postępowania w danej zbiorowości. Z. Zimny poczucie odpowiedzialności nazywa odpowiedzialnością subiektywną. Jak opisuje J. Michalak (2003) „polega na akceptacji przyszłych negatywnych skutków własnego działania w przypadku ich zrealizowania się po wykonaniu decyzji i gotowości do ich poniesienia jako skutków bezpośrednich bądź do ich zrekompensowania

poszkodowanym z poczucia obowiązku opierającego się na poczuciu sprawiedliwości społecznej” (s. 78).

Analizując poglądy Z. Zimnego można stwierdzić, że zamierzone działanie, które przekracza prawa naturalne i społeczne będzie wiązało się z przyjęciem konsekwencji. Konsekwencje te, mogą być pozytywne bądź negatywne, w zależności od czynu. Autor zwraca szczególną uwagę na egzekwowanie odpowiedzialności przez siebie samego, gdyż jest to powinność i wyraz stosunku człowieka do praw wyższych, natury i kultury.

R. Derbis (1987) proponuje rozpatrywać poczucie odpowiedzialności w kontekście wolności i swobody działania. W tym celu autor wprowadził pojęcia „swoboda zewnętrzna” oraz „swoboda wewnętrzna”. Ta pierwsza, charakteryzuje się w wyborze działania, sposobu podjęcia działania, wyborze aktywności oraz wyborze partnera. „Swoboda wewnętrzna” natomiast stan świadomości, który wyraża się w decydowaniu o własnościach wyżej wymienionych sytuacji. Dzięki tak rozumianej wolności człowiek podejmuje decyzje, które jest gotów planować, kontrolować, wydatkować na nie energię oraz ponosić skutki tych działań (za: Bera, 2012).

Ponad to, R. Derbis opierając się na koncepcji Z. Zimnego wprowadził pojęcia odpowiedzialności pozytywnej i negatywnej. Odpowiedzialność pozytywna jest poszanowaniem praw natury i kultury oraz dbałością o ciągły wzrost wiedzy w tym obszarze. Odpowiedzialność negatywna natomiast, to analogicznie ujmując, niedbałość o naturę i kulturę (Derbis, 1987). W rozumieniu Derbisa, „o odpowiedzialności jednostki można mówić wówczas, gdy kierując się określonymi kryteriami, wybiera ona z kilku możliwych zachowań to, co jest właściwe. (...) Odpowiedzialność jest nierozłącznie związana z aktywnością jednostki, przez co można traktować ją nie tylko jako odpowiadanie za coś, ale również jako odpowiadanie na coś (ujęcie dynamiczne)” (za: Michalak, 2003, s. 79). Istotą tak rozumianego zagadnienia, jest stosunek człowieka do wartości, praw natury i kultury oraz konsekwentnie podejmowane działanie względem nich. Tak rozumiana odpowiedzialność, może być wolna od kojarzonego z nią negatywizmu.

J. Reykowski (1970, 1986) w swoich rozważaniach na temat istoty i genezy ludzkich dążeń odwołuje się do konkluzji natury filozoficznej. Rozpatrując psychologiczne struktury, zwraca uwagę na powtarzalność doświadczeń. Dzięki określonych konfiguracji bodźców oraz powtarzalności następstw naszych działań uczymy się pewnych zachowań społecznych. Schemat ten, jest potrzebny do prawidłowego funkcjonowania psychicznego. W sytuacji gdy następuje brak tej

zgodności, odczuwamy emocje takie jak wstyd czy uczucie przykrości. Główną cechą odczuwania rzeczywistości jest zmienność. Ten sam człowiek zachowuje się w różny sposób w zależności od nastroju, otoczenia, okoliczności. Tak samo rzeczy możemy obserwować w różny sposób w wyniku zmiany oświetlenia, stopnia zużycia czy punktu obserwacyjnego. Nasze doświadczenia przygotowują nas na plastyczność i zmienność zdarzeń, dzięki czemu dopasowujemy się do roli. Właśnie na skutek tego różnimy się w sposobach działania i myślenia o konsekwencjach. J. Reykowski pisze, że warunkiem koniecznym wykazania się odpowiedzialną postawą jest przekonanie człowieka, że tylko on mógł pomóc bądź podjąć działania, które służą ogólnemu dobru. W sytuacji gdy oprócz niego są inne osoby, poczucie odpowiedzialności się zmniejsza. Człowiek wykazuje wtedy tendencję do zrzucenia odpowiedzialności na inne osoby. Jak pisze autor „myśl, że osobowość człowieka i jego potrzeby są rezultatem społecznej działalności człowieka, a więc, że sprzeczności ludzkiej natury są, w samej rzeczy, sprzecznościami ludzkiego społeczeństwa jest zarazem pesymistyczna i optymistyczna" (Reykowski, 1970, s. 47).

Bardzo duży wpływ na poglądy pedagogiczne miał behawioryzm, który opierał się na twierdzeniu, że człowiek jest zewnątrzsterowny (Baley, 1958). Wedle teorii społecznego uczenia się, dzięki naśladowaniu, modelowaniu, identyfikacji, przyswajaniu znaczeń, wytworzeniu struktur samowzmacniających oraz wyuczeniu systemu nagród i kar jaki obowiązuje w danym społeczeństwie, tworzy się poczucie odpowiedzialności oraz moralności. Według B. Skinnera walka człowieka o wolność nie jest spowodowana pragnieniem wolności, lecz po prostu charakterystyczną dla ludzkiego organizmu, pewnego rodzaju reakcją behawioralną, polegającą na ucieczce od tak zwanych "awersyjnych cech środowiska" (Skinner, 1987).

„Psychologia głębi" czyli psychoanaliza, której prekursorem był Zygmunt Freud, wyjaśnia ludzką motywację i zachowania za pomocą determinizmu. Rozwój moralny rozwija się w oparciu o normy rodzicielskie. Dla dzieci głównym autorytetem są rodzice i dlatego pragną się im bezwzględnie przyporządkować. Doświadczenia wczesnych lat życia wpływają na cały późniejszy rozwój życia człowieka (Freud, 2019). Nadmierny determinizm ogranicza świadomość jednostki, tym samym wpływając na jej wolność i poczucie odpowiedzialności. Jak zauważa M. Nowicka - Kozioł (1993, s. 33) „relacja między wolnością a odpowiedzialnością w tej koncepcji nie istnieje, odpowiedzialność, wydaje się, może dotyczyć tylko swoistej reglamentacji, jaka istnieje w społeczeństwie

między jednostką a innymi jego członkami i bardziej wynika z faktu frustrowania wolności niż jej urzeczywistnienia”.

Dopiero myśl humanistyczna i poznawcza przestawia człowieka jako wolnego, który poprzez wiedzę i empiryczne poznanie otoczenia dokonuje życiowych wyborów. Twórca teorii osobowości, Carl Rogers (2019), podobnie jak Abraham Maslow (2018), uważał, że człowiek funkcjonuje indeterministycznie, jako osoba wolna, funkcjonująca w pełnej świadomości. Za krytyczny punkt w życiu człowieka, postrzegane jest odkrycie odpowiedzialności za siebie. Drogę życiową każdej jednostki możemy wyjaśnić poprzez dokonywane przez nią wybory i poczucie odpowiedzialności (Michalak, 2003, s. 69). Jak pisze J. Michalak (2003): „autorzy ci podkreślając aktywność człowieka w stosunku do świata i wynikające stąd konsekwencje natury moralnej, ujmują odpowiedzialność w perspektywie dynamicznej. Uznają oni odpowiedzialność za warunek dojrzałej osobowości i odnoszą pojęcie odpowiedzialności do wysiłków podejmowanych na rzecz własnego rozwoju” (s. 69). Reprezentantem psychologii egzystencjalnej jest amerykański psycholog R. May (1955), który proces rozwoju człowieka rozumie poprzez celowe, nieustanne wzrastanie. Autor skupia się na aspektach wewnętrznej przemiany i rozwoju (Szary, 2011). Podobnie jak K. Horney (2019) czy E. Fromm (2020) określa świat jako schizoidalny. Dramatem w egzystencji człowieka jest jego powierzchowność, brak zaangażowania w relację a także swoisty brak uczuć. Człowiek odpowiedzialny i refleksyjny, wykazuje chęć do aktywnych zmian, konstruktywnie pracując nad swoimi ograniczeniami. Decydując się na coś, kieruje się określonymi kryteriami, analizując różne możliwości oraz konsekwencje płynące z określonych działań. R. May (1955) podkreśla, że im bardziej uświadamiamy sobie własne ograniczenia i bariery to tym bardziej zwracamy się ku wolności i odpowiedzialności. Logoterapia, współczesny nurt w psychologii, ujmuje egzystencję w znaczeniu podmiotowym, w której człowiek dysponuje sobą, spełnia się poprzez bycie twórczym, wolnym, otwartym i odpowiedzialnym (Michalak, 2003). Zdaniem Victora Frankla (2011) człowiek reprezentuje neotyczną koncepcję egzystencji. Dokonuje on opisu człowieka za pomocą trzech wymiarów: cielesnego, psychicznego oraz umysłowego (duchowego). Człowiek może być spełniony jedynie wtedy, gdy te trzy wymiary są ze sobą spójne. Frankl uważał, że we współczesnym świecie ludzie borykają się z problemami natury duchowej, dlatego tak ważny jest nacisk na wartości. Według psychiatry, podstawą ludzkiego bytu jest bycie odpowiedzialnym (Frankl, 1978). Kiedy osoba ma wyznaczony cel, przekracza swoje ograniczenia i rezygnuje z popędów na poziomie ego, prawdziwie realizuje

egzystencjalne spełnienie. “Człowiek nie musi stawiać pytań, bo to on jest przez życie odpytywany, to on musi życiu odpowiedzieć, to on przed nim odpowiada. Natomiast odpowiedzi, jakich udziela, mogą być tylko odpowiedziami na konkretne życiowe pytania. Samo zaś odpowiadanie zawiera się w egzystencjalnej odpowiedzialności, w samym swoim istnieniu człowiek wypełnia obowiązek odpowiadania na pytania stawiane przez życie” (Frankl, 2018, s. 86).

Badacze zgodnie twierdzą, że Immanuel Kant był jednym z prekursorów traktowania pedagogiki jako nauki (Hessen, 2005; Sztobryn, 1999). Traktat „O pedagogice” autor otwiera zdaniem „Człowiek jest jedyną istotą, która powinna być wychowywana” (za: Nowicka, 2019, s 95.). Kant uznawany jest za pierwszą osobę, która podjęła kwestie autonomii w opozycji do przymusu. Według niego, istotą moralności i odpowiedzialności jest możliwość wyboru a wychowanie to normatywny cel ludzkiej działalności. Kontynuatorem myśli filozofa w dziedzinie pedagogiki, był Sergiusz Hessen, dla którego pedagogika była stosowaną filozofią kultury, zaś wartości traktował jako cele wychowawcze.

Także we współczesnym dyskursie pedagogicznym możemy zauważyć odwołania do intelektu oraz ludzkiej woli jako prymarnych dla odpowiedzialności. A. Tchorzewski (1997) wymienia cztery sytuacje, które wskazują na pojawienie się odpowiedzialności:

1) „osoba ponosi odpowiedzialność za coś, czyli jest za coś odpowiedzialna z racji roli, funkcji, zadań jej przypisanych,
2) osoba bierze na siebie odpowiedzialność ze względu na wewnętrzne poczucie,
3) osoba jest za coś pociągana do odpowiedzialności,
4) osoba działa odpowiedzialnie, bowiem kieruje się znanymi jej normami postępowania, które sugerują przewidywane skutki” (s. 47).

W kontekście wymienionych sytuacji, Tchorzewski (1997) analizuje zawód nauczyciela, jak pisze „nauczyciel ponosi odpowiedzialność przed całym społeczeństwem, które powierzyło mu zadanie dotyczące rozwoju i wychowania dorastających. Ponoszenie odpowiedzialności jest ustawicznym stanem, który nauczyciel niejako automatycznie przyjmuje na siebie na skutek codziennych określonych działań (...)” (s. 47). Opisane sytuacje można odnieść także do pracy pilota, który często pełni funkcję pilota-instruktora, czyli nauczyciela zawodu trudnego i niebezpiecznego.

Problematyka wartości i wychowania do odpowiedzialności to szczególna dziedzina w zainteresowaniach pedagoga M. Łobockiego. Autor podkreśla istotę współczesnej

moralnej edukacji. Jak konstatuje „dzięki niej można oczekiwać korzystnych przeobrażeń w ich rozwoju moralnym, a zwłaszcza w doskonaleniu kontaktów międzyludzkich opartych na miłości i wzajemnym poszanowaniu godności osobistej. Istnieje (...) pilne zapotrzebowanie na zachowania i postawy moralne, bez których świat nie jest w stanie istnieć normalnie" (Łobocki, 2002, s.7). Wychowanie do odpowiedzialności według pedagoga, to przede wszystkim przyswajanie wartości będących przedmiotem naszych dążeń, a także wartości duchowych oraz ogólnoludzkich, takich jak prawda, dobro i piękno. Człowiek, który uznaje te cechy za własne i nimi kieruje się w życiu, staje się odpowiedzialny. w rozważaniach Łobockiego, zauważamy kwestię wolności. Normy i zasady, które są przyjęte dobrowolnie a nie wynikają z przymusu i narzuconych poglądów, nabierają znaczenia powinności moralnych. Wartości własne zobowiązują na zachowań odpowiedzialnych (Łobocki, 1993, 2003).

Dla K. Ostrowskiej (1995) „poczucie odpowiedzialności jest wiedzą o sobie, innych ludziach, otaczającej rzeczywistości, a także wiedzą o powinnościach, jakie ma się wobec otaczającej rzeczywistości" (s. 31). Pedagog wskazuje, że rozumna, oparta na wiedzy akceptacja systemu wartości jest gwarancją kształtowania pozytywnych postaw. Autorka wymienia następujące powinności w celu wychowania do odpowiedzialności:

- dążenie do wewnętrznej harmonii pomiędzy różnymi formami własnej aktywności, np. fizycznej i mentalnej;
- uwzględnianie skutków swoich zachowań, wyrażania opinii oraz sądów;
- poznanie swoich możliwości i ograniczeń, nie wychodzenie poza strefę swoich kompetencji;
- wywiązywanie się z obowiązków;
- nie krzywdzenie swoim zachowaniem innych ludzi, analizowanie stanu emocjonalnego i fizycznego drugiego człowieka;
- dbanie o powierzone dobra materialne i fizyczne, skierowanie uwagi na przyrodę, wzięcie współodpowiedzialności za stan środowiska;
- nie uchylanie się od możliwych przykrych konsekwencji (kar) swojego zachowania;
- dążenie do podnoszenia swoich kwalifikacji, inwestowanie w rozwój oraz poszerzanie wiedzy z różnych dziedzin, które pozwalają lepiej zrozumieć świat i drugiego człowieka;
- odczuwanie poczucia winy, wstydu podczas niestosownych zachowań;

- wykazywanie się sumiennością oraz postawa człowieka godnego zaufania;
- dbanie o swoje zasoby oraz umacnianie poczucia własnej wartości (za: Bera, 2012, s. 39).

W podsumowaniu pragnę odwołać się do przemyśleń polskiej filozofki Barbary Skargi (1999), która odwołując do poglądów Levinasa, zachowała jednakże przy tym sceptycyzm do radykalnego podejścia filozofa, wobec całkowitego podporządkowania się innemu. Według filozofki, obarczając kogoś odpowiedzialnością, powinniśmy przedtem dostrzec i zrozumieć intencję tej osoby oraz przeanalizować sytuację w kontekście możliwych reakcji. Obserwując współczesny świat, autorka zwraca uwagę na zanikające poczucie odpowiedzialności zarówno w sferze publicznej jak i indywidualnej. Człowiek tkwi w swoim prywatnym życiu, zwracając się ku kwestiom społecznym jedynie z konieczności lub gdy ma ona charakter sensacji. Jak zauważa, w dzisiejszym świecie w pracy zawodowej ceniona jest szybkość oraz utrzymanie średniego standardu. Pracownicy nie czują się odpowiedzialni za swoją pracę, nie dbają o wysoką jakość swoich usług. Zależność ta, przekłada się także na inne aspekty życia. Jak należy dbać o tę sferę? „Powinniśmy więc zdawać sobie sprawę, czym jest odpowiedzialność, kiedy nas, w jakich sytuacjach i za co obarcza. Brać ją trzeba na siebie i za pracę, i za postępowanie, i za słowa. Strzec się natomiast powinniśmy tych, którzy żądają jej od innych, pełni zajadłości i nienawiści, sami nie poczuwając się do niej” (Skarga, 2010).

3. Odpowiedzialność zawodowa pilota i jej rodzaje

Charakter pracy pilota wojskowego podkreśla jego społeczną misję i wskazuje na etyczny wymiar jego profesji. Szczególnie istotne są w tym zawodzie kompetencje, predyspozycje psychologiczne oraz wartości moralne, wśród których kluczową rolę pełni miłość do Ojczyzny, gotowość do Jej obrony w sytuacji zagrożenia i odpowiedzialność za wykonywanie lotniczych zadań. Odpowiedzialność to branie odpowiedzialności za dobro wspólne, to wynik dojrzałości moralnej.

3.1. Charakterystyka zawodu pilota wojskowego

W latach 20. XX wieku z wojskowej profesji wyodrębnił się zawód pilota wojskowego, wraz z zastosowaniem samolotów do celów militarnych. Rozwój lotnictwa

nastąpił w krótkim czasie. Pierwsze samoloty to powolne i niezgrabne konstrukcje, jednak w czasie i wojny światowej lotnictwo przestało być tylko pasją, a nabrało znaczenia niezawodnej konstrukcji na polu walki. Wobec dynamicznego wzrostu technologicznego zwiększały się także wymagania zawodowe wobec pilotów (Bera, 2003). Zawód ten, od samego początku swego powstania był postrzegany za wymagającą i prestiżową profesję (Kattenbach, 2016). Pilot wojskowy funkcjonujący w siłach zbrojnych to także żołnierz zawodowy, a zadania jakie wykonuje służą obronności kraju (Wierzejska, 2016). Jak podaje Anna Piskorz (2011) piloci przede wszystkim czują się lotnikami, w dalszej perspektywie postrzegają siebie jako żołnierzy zawodowych. Określone wymagania jakie czynią ich pilotami, może sprostać tylko nieliczna grupa, dzięki czemu spełniają się w powietrzu jako elita społeczeństwa (za: Bera, 2003; s. 39).

Według P. Tyrały (1995) pilotaż jest swego rodzaju dziedziną sztuki. Niewielka część społeczeństwa pragnie wzbić się w niebo, a faktycznie jeszcze mniejsza ma do tego predyspozycje. Kandydaci do tego zawodu muszą przejść przez szczegółowy proces rekrutacji i selekcji. Przez cały okres służby, monitorowana i badana jest sprawność psychomotoryczna (ogólna kondycja, koordynacja wzrokowo - ruchowa, odporność psychofizyczna) oraz zakres procesów percepcji (orientacja i wyobraźnia przestrzenna). Możliwe braki manualno - psychiczne dyskwalifikują do wykonywania lotu. Ponadto zawód ten wymaga wysokiej sprawności umysłowej. Okresowo badana jest inteligencja ogólna, kreatywne myślenie, impulsywność, radzenie sobie ze stresem w sytuacjach trudnych i niebezpiecznych, umiejętność podejmowania decyzji pod presją czasu oraz współpraca w załodze wieloosobowej. Istotny jest także poziom procesów poznawczych, w tym koncentracja, przerzutność uwagi, zdolności logiczno - matematyczne oraz szybkość myślenia (Piskorz, 2016; Terelak, 1988). Podstawowe znaczenie przy selekcji mają właściwości osobowościowe Sprawdzenie motywacji, temperamentu, uzdolnień i zainteresowań u kandydata pozwala nakreślić obraz indywidualnych cech osobowościowych dzięki czemu można określić stany społeczno - psychologiczne w różnych sytuacjach (Kattenbach, 2016; Tomczyk, 2015). w selekcji sprawdzany jest także poziom inteligencji emocjonalnej, który to pozwala przewidzieć czy kandydat będzie radził sobie z trudnymi emocjami w sytuacjach wysoce stresowych (Kalbarczyk, Tomczyk, Ślusarski, 2017). Najczęstszymi przyczynami niezdolności do wykonywania zawodu są: problemy zdrowotne, brak podzielności uwagi (48%), brak istotnych postępów w nauce pilotażu (27%), spadek motywacji do wykonywania zawodu (25%) (Leszczyński, 1999).

Podstawowe narzędzie pracy na jakim pilot wykonuje swoje zadania jest statek powietrzny o określonym typie, samolot bądź śmigłowiec. Szkolenie pilotów wojskowych realizowane jest w etapowo. Pierwsze kroki do kariery lotniczej rozpoczynają się w Lotniczej Akademii Wojskowej, w której odbywa się zasadnicza część szkolenia teoretycznego i praktycznego. Zanim nastąpi samodzielne pilotowanie statku powietrznego przez kandydata, musi przejść on przez wiele procesów selekcji. Proces ten jest konieczny, aby sprawdzić podstawowe predyspozycje lotnicze. Drugim etapem jest weryfikacja osób na stanowiska pilotów wojskowych w Akademickim Ośrodku Szkolenia Lotniczego. W trakcie szkolenia następuje dobór podchorążych do trzech specjalności: pilot śmigłowca, pilot samolotu transportowego, pilot samolotu odrzutowca. Kolejnym etapem jest szkolenie podstawowe i zaawansowane w 4 Skrzydle Lotnictwa Szkolnego na śmigłowcach i samolotach.

Rysunek 1. Schemat procesu szkolenia pilotów wojskowych obowiązujący od 01.10.2012 r.



Źródło: Bogusz, Kulik, 2014, s. 138

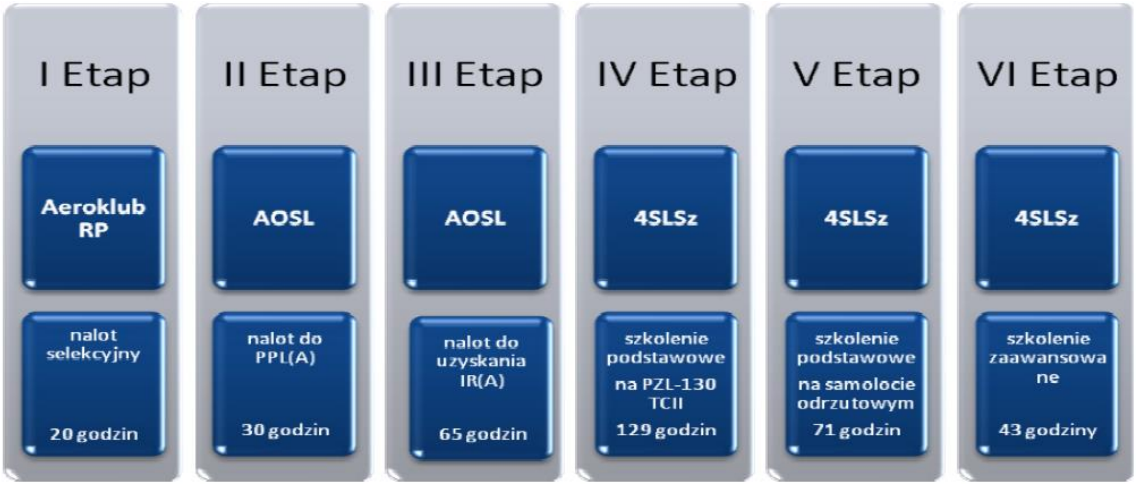
Podstawowe szkolenie lotnicze ma za celu sprawdzić wiedzę elementów pilotażowych oraz zweryfikować możliwość przejścia do dalszego etapu szkolenia. Z tych powodów wynikają następujące zadania opisane przez D. Bogusza i T. Kulika (2014): „przygotowanie uczniów-pilotów do zaawansowanego szkolenia lotniczego, sprawdzenie umiejętności pilotażowych w lotach do strefy, sprawdzenie umiejętności nawigatorskich w lotach trasowych, nauczenie lotów grupowych, przygotowanie ucznia-pilota do postępowanie w sytuacjach szczególnych, określenie przydatności kandydata do dalszego szkolenia lotniczego" (s. 139).

Zaawansowane szkolenie lotnicze natomiast, ma zapewnić uzyskanie kwalifikacji pilota samolotu bojowego oraz ocenić jego możliwość do szkolenia taktycznego za pomocą określonych zadań: „sprawdzenie przydatności kandydatów na pilotów pod względem możliwości psychomotorycznych i umiejętności właściwego udziału w locie, określenie przydatności kandydatów na pilotów samolotów myśliwskich, myśliwsko-bombowych oraz transportowych, sprawdzenie możliwości adaptacji kandydata na pilota

wojskowego w nowych warunkach w powietrzu (elementy zastosowania bojowego), przygotowanie pilotów kończących szkolenie lotnicze do wykonywania lotów w bojowych eskadrach lotniczych, nauczenie zwalczania celów powietrznych, nauczenie zwalczania celów naziemnych, nauczenie wykonywania rozpoznań wzrokowo - fotograficznych, doskonalenie pilotażowe w strefie, doskonalenie pilotażowe w lotach grupowych, doskonalenie nawigatorskie w lotach trasowych" (Bogusz, Kulik, 2014, s. 139).

W zależności od specjalności lotniczej kandydatów, szkolenie lotnicze wykonywane jest na samolotach odrzutowych, samolotach transportowych oraz śmigłowcach.

Rysunek 2. Etapy procesu szkolenia lotniczego kandydatów na pilotów wojskowych w specjalności pilot samolotu odrzutowego.

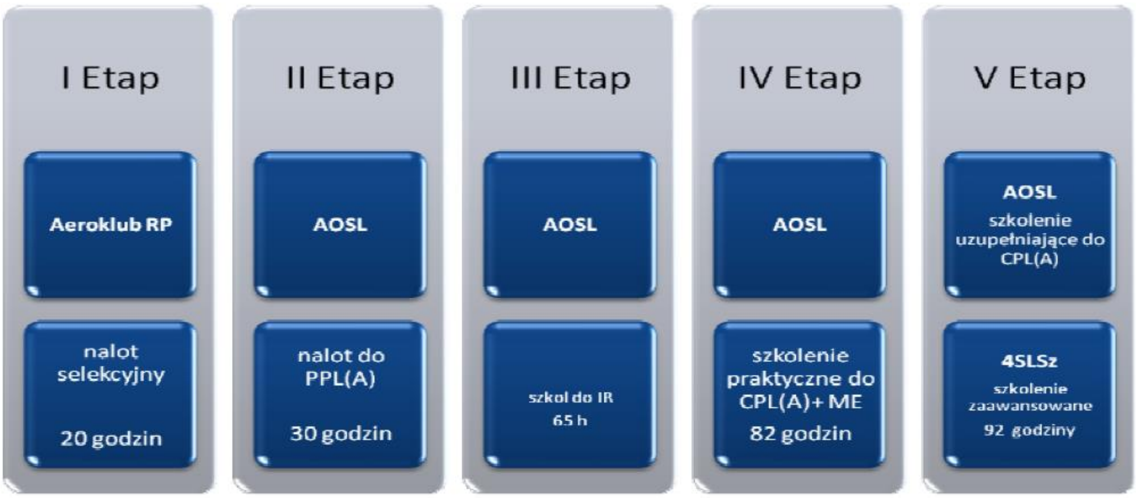


Źródło: Bogusz, Kulik, 2014, s. 144

Piloci samolotu odrzutowego (PSO) muszą osiągnąć nalot 292 godzin zanim rozpoczną pracę w jednostce bojowej. Podczas szkolenia, podchorążowie uzyskują uprawnienia cywilne oraz umiejętności w zakresie procedur IFR, lotów nawigacyjnych całodobowych, lotów formacjami z ugrupowaniem taktycznym oraz wykonywania misji uderzeniowych.

W czasie szkolenia lotniczego w specjalności pilot samolotu transportowego, podchorążowie ćwiczą swoje umiejętności na samolocie M-28 Bryza w zakresie wykonywania lotów według procedur z widzialnością ziemi VFR, procedur IFR w pozorowanych warunkach braku widoczności oraz w warunkach braku widoczności ziemi.

Rysunek 3. Etapy procesu szkolenia lotniczego kandydatów na pilotów wojskowych w specjalności pilot samolotu transportowego.



Źródło: Bogusz, Kulik, 2014, s. 146

Szkolenie lotnicze w specjalności pilot śmigłowca, realizowane jest na śmigłowcu SW-4. Podchorążowie powinni opanować w tym czasie m.in. technikę pilotowania w nocy z widzialnością po kręgu i do sfery, lądowania na innym lotnisku niż lotnisko startowe, lądowania sposobem samolotowym oraz wyszkolenie w lotach nawigacyjnych (Bogusz, Kulik, 2014).

Rysunek 4. Etapy procesu szkolenia lotniczego kandydatów na pilotów wojskowych w specjalności pilot śmigłowca.



Źródło: Bogusz, Kulik, 2014, s. 146

Pracę pilota należy rozpatrywać wieloaspektowo. Wykonywanie zadań w powietrzu wiąże się ze spadkami temperatur, hałasem, wibracjami oraz przeciążeniami. Człowiek nie jest biologicznie przystosowany do pracy w takim środowisku. Zawód ten wiąże się także ze stresem fizycznym i psychicznym. Działalność zawodowa w której ma miejsce ciągłe odczuwanie przewlekłego stresu, znacząco wpływa na standard jakości życia. Obniżenie zdrowia psychicznego występuje w następujących obszarach: wzrost pobudzenia nerwowego i emocjonalnego, zmęczenie, frustracja, schorzenia psychosomatyczne. Z tych powodów piloci objęci są stał opieką medyczną. Raz do roku poddawani są szczegółowym badaniom zdrowotnym i psychologicznym w Wojskowym Instytucie Medycyny Lotniczej. W celu podtrzymania sprawności fizycznej oraz regeneracji psychicznej, raz do roku uczestniczą w obozie szkoleniowo - kondycyjnym w specjalistycznych ośrodkach wojskowych w Mrągowie lub Zakopanym. Piloci zobowiązani są także do dbałości o swój stan psychofizyczny we własnym zakresie.

Obecne kwalifikacje pilota skupiają się głównie na zdolnościach intelektualnych ze względu na nasycenie elektroniczne statków powietrznych. Postęp technologiczny lotnictwa przebiega w szybkim tempie. Lata 20. XX w. to samoloty mające zaledwie kilka przyrządów pilotażowo - nawigacyjnych, natomiast w latach osiemdziesiątych samolot stanowi ważne źródło informacji, zawierający kilkaset przyrządów i oprogramowań (Ślusarski, 2003).

Polskie Siły Powietrzne dysponuje nowoczesnym sprzętem. są to m.in. śmigłowce wielozadaniowe: transportowe Mi-8, Mi-17, szturmowe Mi-24, W-3 Sokół, samoloty transportowe CASA C-295M, C-130E Herkules, M-28 Bryza oraz samoloty bojowe MiG-29, F-16, Su-22, M-346. Najnowocześniejszymi maszynami odrzutowymi służącymi do szkoleń jest Alenia Aermacchi M-346. Ten włoski samolot szkolno-treningowy osiąga prędkość maksymalną 1059 km/h, pułap praktyczny - 13500 m, a maksymalna prędkość wznoszenia - 106 m/s.

Oprócz zapanowania nad statkiem powietrznym na środowisko pracy pilota składa się także otoczenie zewnętrzne, w jakim wykonywany jest lot. „Otoczenie zewnętrzne to oprócz warunków meteorologicznych, ukształtowania terenu, pory dnia, również ugrupowanie oraz ilość samolotów i śmigłowców” (Pokinko, 1977, s. 361). Decyzje podejmowane w kokpicie obciążone są dużym deficytem czasowym. Informacje pochodzą od obsługi naziemnej, z urządzeń elektronicznych znajdujących się na pokładzie oraz z położenia przestrzennego z uwzględnieniem innych samolotów. Konieczność wykorzystania wszystkich źródeł informacji w szybkim tempie pracy jest niezbędna do wykonania bezpiecznego lotu. Mimo dużych możliwości przystosowawczych piloci często balansują na granicy swoich możliwości psychofizjologicznych. „Jego procesy postrzegania, uwagi, zapamiętywania, myślenia, przeżywania podlegają wahaniom, może też mieć okresy depresji psychicznej, osłabienia wytrwałości i odporności. Dotyczy to także jego zainteresowania przedmiotem pracy, stanu motywacji do działania, aktywności” (Błoszczyński, Pokinko, Terelak, 1973, s. 71). Doświadczenia lotnictwa pokazują, jak ważny jest aspekt selekcyjny do tego zawodu. Odpowiednie właściwości psychiczne kandydatów zapewniają maksymalną efektywność funkcjonowania układu człowiek - maszyna. Nawet najmniejsze błędy wykonane w powietrzu mogą skutkować nieodwracalnymi stratami w ludziach i sprzęcie (Kattenbach, 2016).

Praca pilota wojskowego wiąże się także z działaniami wojennymi na polu walki. Szczególnie obciążającymi czynnikami są nieznane warunki, nadmiar informacji, loty

wykonywane w warunkach nocnych, trudne warunki atmosferyczne oraz zagrożenie obroną przeciwlotniczą. Dlatego też istotna jest wiedza specjalistyczna oraz ogólna w zależności od obejmowanego stanowiska pilota. Zawód ten, wiąże się z ciągłym doskonaleniem umiejętności oraz kwalifikacji zawodowych. Piloci zobowiązani są do cyklicznych szkoleń CRM *(Crew Resource Managment)*, które mają za zadanie wzmocnić bezpieczeństwo lotów poprzez usprawnienie komunikacji w załodze, pokazać proces decyzyjny oraz zwiększyć świadomość sytuacyjną (Goździcki, 2017). Zbyt długie przerwy w lataniu, obniżenie kondycji psychicznej czy brak doskonalenia mogą prowadzić do groźnych katastrof lotniczych (Bera, 2003; Goździcki, 2017).

Na podstawie analizowanej literatury można wnioskować, że najważniejsze cechy jakie powinny wyróżniać pilotów to wysoka sprawność intelektualna, która pozwala podejmować trafne decyzje pod presją czasu; zdolności percepcyjne (jakie zapewniają poprawną orientację podczas lotu) oraz koordynacja ruchowa (funkcjonowanie psychomotoryczne). Istotne przy doborze selekcyjnym do danego zawodu odgrywają także właściwości psychiczne. Poznanie osobowości człowieka, jego zdolności, motywacji, zainteresowań oraz temperamentu pozwala określić sprawność procesów przetwarzania informacji (spostrzegania, myślenia, pamięci) oraz procesów aktywacyjnych (przerzutność uwagi, poziom koncentracji w czasie) (Kattenbach, 2016, s. 189). Ważna jest świadomość odpowiedzialności, stosunek pilota do wykonywanych czynności, jego cele i motywy działania w karierze zawodowej (Bera, 2016, s. 154). Zawód pilota należy określać wielowymiarowo, gdyż każdy aspekt ma wysokie znaczenie przy pilotowaniu.

Funkcjonowanie w zawodzie wymagającym bardzo precyzyjnych czynności operatorowych jaką jest pilotaż statku wymaga dobrego stanu zdrowia, sprawności oraz wydolności fizycznej. Długoletnia służba wojskowa w bardzo wysokim stopniu oddziałuje na organizm. Wymagania stawiane kandydatom do lotnictwa wiążą się ze sprawnością działania w warunkach standardowych, jak i ekstremalnych, generowanych przez środowisko lotu. Ze względu na szybki postęp techniczny, które wymagają bardzo dynamicznego pilotażu z szybką zmianą szybkości i wysokości, wymagania psychofizyczne są zaostrzane.

Pilot wykonujący swoją pracę na samolotach typu MiG-29 lub F-16, które są wyposażeniem Polskich Sił Powietrznych, doświadcza przeciążeń osiągających nawet 9g. Bez specjalistycznego przygotowania, organizm nie jest w stanie znieść takich przeciążeń. Jednakże ciągłe oddziaływanie na organizm takich czynników, może

skutkować w negatywne konsekwencje. Do najczęstszych dolegliwości należą „trudności w oddychaniu, poruszaniu kończynami, zawęża się pole widzenia i pojawiają się mdłości. Może ono także doprowadzić do utraty przytomności. Szczególnie narażony jest układ oddechowy i układ krążenia. Negatywne objawy nasilają się w sytuacji, gdy wartość przeciążenia szybko się zmienia. Niektóre manewry powodują ujemne przeciążenia, natomiast szybkie przejście z ujemnego do dodatniego przeciążenia jest szczególnie niebezpieczne dla organizmu” (Kattenbach, 2016, s. 190). Personel latający, narażony na niekorzystne warunki zewnętrzne, zmaga się z bólami lędźwiowo-krzyżowymi, które są najczęstszym schorzeniem występującym w danej grupie.

Ważnym elementem jest przestrzeganie higieny lotniczej. Także błędy w odżywaniu mogą powodować poważne zaburzenia, szczególnie przy lotach wysokościowych, długotrwałych lub z dużymi przyspieszeniami i wibracjami. Ze względu na specyficzne warunki wykonywania pracy wymaga się od pilotów świadomości oddziaływania produktów spożywczych na ich organizm, tak aby zapobiec niepożądanych reakcji w czasie lotu. Badania pokazują, że poszczególne produkty żywnościowe w różnym stopniu działają na procesy metaboliczne (Dębska, Kłossowski, 2008).

Bardzo ważne dla pracy pilota, jego kondycji psychicznej i bezpieczeństwa lotów ma wysiłek psychiczny. Wysokie nasilenie napięć psychicznych jest nieodłącznym aspektem tego zawodu. Ogromne znaczenie ma umiejętność radzenia sobie ze stresem. Odczuwanie przewlekłego napięcia wpływa na zdolności psychofizyczne jednostki. Do czynników stresogennych należą trzy grupy: rodzinne, środowiskowe i zawodowe. Do najczęściej obserwowanych schorzeń występujących wśród personelu latającego są nerwice. Powtarzające się bodźce stresowe, prowadzą do załamania się układu nerwowego (Domaszuk, Termena, 1993). Pilot musi więc nauczyć się pracy w trudnych warunkach, mieć świadomość swojej sprawności psychofizycznej i dysponować strategiami psychologicznymi, które pozwolą mu wykonywać działania na wysokim poziomie pomimo odczuwania napięcia.

Zawód pilota wojskowego, ze względu na przedstawione wymagania, konieczność przestrzegania dyscypliny, ciągła kontrola i dyspozycyjność jawi się jako profesja dla nielicznych osób. Piloci rozumiani jako grupa społeczna wyróżniają się określonymi wzorcami zachowań oraz silnymi więzami między sobą. Charakterystyczne umundurowanie oraz odznaki, odmienne uregulowania socjalne, odpowiednie wyżywienie, odpoczynek oraz szczególne warunki w jakich przygotowują się do lotów

wpływa na elitarny wizerunek wyróżniający ich spośród innych żołnierzy zawodowych. Ponadto, praca pilota to często jego pasja, a szkoleniu zawodowemu podporządkowane jest jego życie rodzinne i osobiste.

3.2. Pojęcie odpowiedzialności zawodowej pilota wojskowego

Pilot wojskowy jako żołnierz zawodowy i operator statku powietrznego musi wyróżniać się znajomością wiedzy teoretycznej, opanowaniem umiejętności praktycznych a także szczególnymi cechami osobowościowymi, w tym poczuciem odpowiedzialności zawodowej. Współczesne maszyny cechuje wysoki stopień elektronizacji i komputeryzacji. Dzięki szybkiemu rozwojowi techniki lotniczej, samoloty uzyskują duże prędkości i pułapy co pozwala wykonywać misje bojowe w trudnych warunkach atmosferycznych. Polskie wojsko znajduje się w fazie nieustannej transformacji. Eksploatowanie samolotów wielozadaniowych niesie za sobą konsekwencje ciągłego szkolenia lotników. Każdy, kto wybiera zawód pilota wojskowego decyduje się na stałe podnoszenie swoich kwalifikacji. Dysponowanie tak drogim i wymagającym sprzętem jest równoznaczne z ponoszeniem odpowiedzialności za bezpieczeństwo swoje, załogi i maszyny. Obecnie na polu walki to właśnie pilot narażony jest na największe niebezpieczeństwo (Olszewski, 1998; Gotowała, 2001). Jednakże, jak wskazuje R. Bera (2017) „warunki pokojowej służby są równie trudne i zbliżone w swojej istocie do wojennych, gdyż wymagają nie mniejszych umiejętności, zaangażowania, odporności psychicznej i odpowiedzialnego działania, a czasem nawet ofiar. Występuje niekiedy zagrożenie życia lub zdrowia w związku z możliwością awarii sprzętu, popełnienia błędu w działaniu pilota lub służb kierowania lotami. Dlatego pilot w swej praktyce lotniczej ukierunkowany jest na ciągłe doskonalenie lotniczych umiejętności, kształtowanie odporności psychicznej i poczucia odpowiedzialności zawodowej oraz dążenie do mistrzostwa w wykonywanym zawodzie” (s. 462).

Służba wojskowa jest świadomym wyborem, swego rodzaju powołaniem i misją społeczną. Wiąże się z wieloma wyrzeczeniami a także ofiarnością oddania swojego życia. Zawód oficera-pilota ma wymiar aksjologiczny, którego wykonywanie opiera się na silnym poczuciu odpowiedzialności. Wysokie normy jakie obowiązują podczas selekcji oraz wymagające szkolenia wytwarzają poczucie obowiązku, honoru i misji zarówno wśród lotników jak i postrzeganiu ich przez społeczeństwo. Sposób, w jaki

lotnik będzie postrzegał swoją odpowiedzialność, kompetencje moralne i zawodowe będzie decydował o jego dojrzałości pracowniczej (Bera, 2003).

Odpowiedzialność w odniesieniu do zawodu pilota wojskowego ma charakter wielopłaszczyznowy. Dzieli się na odpowiedzialność, moralno - etyczną, prawną i służbową oraz ze względu na aspekt sytuacyjny i personalny. w odniesieniu do koncepcji R. Ingardena (2017), można wyróżnić cztery sytuacje, które wskazują na odpowiedzialność pilota:

- ponosi odpowiedzialność za czyny wynikające z pełnionej roli oficera-pilota;
- poczuwa się do odpowiedzialności ze względu na wewnętrzną potrzebę;
- pilot jest pociągany do odpowiedzialności;
- pilot działa odpowiedzialnie według przepisów, regulaminów i kodeksów.

R. Bera (2003) do aspektu personalnego i współodpowiedzialności wyróżnia także:

- odpowiedzialność wobec przełożonych za utrzymanie kondycji psychofizycznej i przygotowanie do lotów;
- odpowiedzialność za sprzęt i jego efektywne wykorzystanie;
- odpowiedzialność za działanie zgodnie z regulaminami;
- odpowiedzialność wobec siebie za samego za działanie zgodne z przepisami oraz należyte wypełnianie zadań.

3.3. Odpowiedzialność prawna pilota

Służba wojskowa jest równoznaczna z wypełnianiem obowiązków służbowych. Ogólny zakres obowiązków żołnierza zawodowego, oficera i pilota wojskowego określa regulaminowy tok służby i pracy, szkolenie ogólnowojskowe (strzelanie, szkolenie fizyczne, musztra, znajomość regulaminów), pełnienie służb i dyżurów, odbywanie szkoleń specjalistycznych z zakresu zajmowanego stanowiska oraz konkretne zadania wynikające z rodzaju pełnionej służby (Bera, 1998).

Lotnik w swojej służbie, zobowiązany jest do działania zgodnie z Ustawą o służbie wojskowej (zwanej ustawą pragmatyczną), Instrukcją licencjonowania pilotów, nawigatorów oraz pilotów-operatorów i operatorów bezzałogowych statków powietrznych w lotnictwie Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej (ILPN), Instrukcją Organizacji Lotów w Lotnictwie Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej (IOL), Regulaminem Lotów Lotnictwa Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej (RL), planem

zasadniczych przedsięwzięć jednostki wojskowej oraz rozkazem dowódcy JW o organizacji lotów.

Ustawa pragmatyczna jest najważniejszym dokumentem określającym zasady pracy w wojsku. Określa zasady powoływania do zawodowej służby wojskowej, jej przebieg, podstawowe uprawnienia służbowe, zasady otrzymywania należności pieniężnych i uposażenia, zasady zwalniania żołnierzy zawodowych z zawodowej służby wojskowej oraz jej przebieg. Jak wynika z art. 2, aby ubiegać się o wcielenie do armii, osoba musi posiadać obywatelstwo polskie, nieskazitelną opinię, odpowiednie kwalifikacje oraz zdolność fizyczną i psychiczną do pełnienia służby.

Podstawą prawną badań psychologicznych do lotnictwa wojskowego jest Rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 8 stycznia 2010 R. w sprawie orzekania o zdolności do zawodowej służby wojskowej oraz właściwości i trybu postępowania wojskowych komisji lekarskich w tych sprawach (Dz. U. 2010 nr 15 poz. 80). Rozporządzenie zawiera wykaz chorób i ułomności uwzględniany przy orzekaniu o zdolności do pełnienia służby w poszczególnych rodzajach Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej oraz z uwagi na pełnioną funkcję. w lotnictwie wojskowym badania mają charakter wstępny, okresowy i okolicznościowy. Diagnoza psychologiczna i zdrowotna jest podstawą do zaklasyfikowania pilota jako zdolnego bądź trwale/czasowo niezdolnego do wykonywania lotów. Piloci są zobowiązani do wykonywania badań raz w roku.

„Instrukcja licencjonowania pilotów, nawigatorów oraz pilotów-operatorów i operatorów bezzałogowych statków powietrznych w lotnictwie SZ RP” określa wymagania kwalifikujące personel lotniczy do określonej licencji i (lub) klasy. Według procedur, piloci wojskowi zobowiązani są do podnoszenia umiejętności lotniczych oraz kształcenia wiedzy stosowanej. w ramach nalotu, podnoszenia kompetencji oraz wykonywania bezpiecznych lotów, lotnicy osiągają kolejno następujące klasy:

a) trzecia (3) klasa,

b) druga (2) klasa,

c) pierwsza (1) klasa,

d) mistrzowska (M) klasa.

Dowódca Generalny Rodzajów Sił Zbrojnych jest osobą uprawnioną do obniżenia klasy/licencji nadaną pilotowi w przypadku „spowodowania zdarzenia lotniczego zakwalifikowanego do grupy przyczynowej, jako: niezdyscyplinowanie, świadome

naruszenie przez załogę przepisów lotniczych lub warunków wykonania zadania" (ILPN-2015, s. 21)

Konstytucyjnymi dla lotników dokumentami są „Instrukcja organizacji lotów w lotnictwie Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej" (IOL-2016) oraz „Regulamin Lotów Lotnictwa Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej" (RL-2016). Aktualizacja dokumentów była skutkiem kursu szkoleniowo-metodycznego kadry dowódczej lotnictwa wojskowego ZLOT-2011. Zmiany, jakie zostały dokonane w dokumentach, są konsekwencją zaleceń profilaktycznych wypracowanych po katastrofie samolotu Tu-154M z dnia 10 kwietnia 2010r. w aktualizacji dokumentów brali udział oficerowie dowództwa Sił Powietrznych oraz piloci z Wojsk Lądowych i Marynarki Wojennej (Krząstek, 2012).

Instrukcja organizacji lotów w lotnictwie Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej jest podstawowym dokumentem ustalającym zasady organizacji lotów oraz ich zabezpieczenia logistycznego. Reguły zawarte w IOL optymalizują szkolenie oraz zadania lotnicze w odniesieniu do konkretnych rodzajów lotnictwa. Instrukcja zawiera m.in. planowanie lotów, bezpośrednie przygotowanie do lotów oraz zapisy ustalające zasady organizacji lotów w rejonach misji Polskiego Kontyngentu Wojskowego/Polskiej Jednostki Wojskowej oraz dokładną weryfikację i ocenę poziomu wiedzy posiadaną przez personel latający. Zgodnie z dokumentem, personel latający zobowiązany jest do zdania egzaminów z wiedzy stosowanej raz w roku.

Dokument RL - 2016 zawiera zasady nadawania uprawnień, dopuszczeń do wykonywania lotów i ich bezpieczeństwa. Zaktualizowany dokument, uwzględnia także szczegóły udziału polskich pilotów w treningach wielonarodowych. w dokumencie zawarto dokładny opis lotnisk, lądowisk oraz terenów przygodnych służących do startów i lądowań statków powietrznych. Punkt 12 w paragrafie 9 „Personel lotniczy", wyraźnie wskazuje dowódcę statku powietrznego jako osobę ponoszącą odpowiedzialność za wykonanie zadań a także zapewniającą bezpieczeństwo maszyny oraz osób znajdujących się na pokładzie. w kolejnym punkcie wyróżnione zostały obowiązki pilota-dowódcy, m.in. jest to znajomość możliwości lotno-technicznych pilotowanego statku, zapoznanie się z prognozą pogody przed lotem, wpisanie w kartę wszelkich niesprawności maszyny po wylądowaniu. Paragraf 12 reguluje dopuszczenia do wykonywania lotów. i tak, warunkiem utrzymania uprawnień jest nieprzekroczenie dopuszczalnych przerw w wykonywaniu lotów zgodnie z klasą pilota oraz ważność obowiązujących kontroli w locie. w paragrafie 14 „Czas startowy, nalot, odpoczynek"

został określony maksymalny nalot personelu latającego z uwzględnieniem typów statków powietrznych oraz czas wolny od zajęć służbowych.

Personel lotniczy podlega opiece medycznej wojskowej służby zdrowia, przepisom lotniczo-lekarskim oraz określonymi postanowieniami profilaktyki zdrowotnej które zostały zawarte w rozdziale 7 „Postanowienia medyczne". Pilot ma obowiązek zgłaszania lekarzowi lotniczemu lub ratownikowi medycznego o swoich stanach fizycznych i psychicznych. Ponadto, jak wynika z punktu 12, oddawanie krwi przez personel lotniczy możliwe jest tylko w wyjątkowych przypadkach, a minimalny okres niezdolności po takim zabiegu wynosi 72 godziny. Piloci, raz w roku muszą odbyć szkolenie w Wojskowym Ośrodku Szkoleniowo - Kondycyjnym, a niespełnienie tego obowiązku wstrzymuje od wykonywania czynności lotniczych do czasu jego zrealizowania. Personel latający zobowiązany jest do odbywania szkoleń CRM, ORM i szkoleń z zakresu przetrwania (SERE). Paragraf 46 „Wymagania stomatologiczne" reguluje obowiązkowe przeglądy stomatologiczne przynajmniej raz na 12 miesięcy. Pilot może zostać uznany za niezdolnego do wykonania czynności lotniczych w przypadku złego stanu uzębienia. Paragraf 47 „Wymagania dotyczące służby kobiet w powietrzu" opisuje zdolność czasową do służby w powietrzu w przypadku kobiet w ciąży oraz po porodzie.

Autorzy RL - 2016 określili warunki atmosferyczne przy których możliwe jest wykonanie zadania oraz zakres odpowiedzialności w sytuacjach awaryjnych w locie (RL-2016).

Kolejnym dokumentem regulującym przepisy, jest „Plan zasadniczych przedsięwzięć jednostki wojskowej". Jest to kompleksowy dokument planistyczny, który zawiera planowanie działań, rozkazy dowódców w sprawie organizacji i funkcjonowania, czasowe plany zasadnicze przedsięwzięć, raporty z wykonania rozkazów oraz decyzje szkolenia na rok planistyczny.

3.4. Odpowiedzialność etyczno - moralna pilota

Współcześnie w większości wykonywanych profesji obowiązują kodeksy etyczne. Celem większości instytucji jest wypracowanie dokumentu regulującego relacje między członkami organizacji oraz organizacją a otoczeniem. Rozpowszechnienie kodeksów etycznych miało miejsce na początku lat 90 XX w. w Stanach Zjednoczonych, gdzie aż 85% organizacji posiadało takowe reguły. Europa w tamtym okresie czasu była

na znacznie niższym poziomie i tylko 30 - 35% firm we Francji, Niemczech oraz Wielkiej Brytanii wypracowało kodeks. Na przestrzeni lat, poziom znacząco się zmieniał i współcześnie, także w Polsce, brak kodeksu etycznego w organizacji świadczy o jej niskim poziomie i wpływa negatywnie na ocenę instytucji (Grabińska, Rowicki, 2012, s. 281).

W dzisiejszym świecie, głównym zadaniem armii jest obrona społeczeństwa poprzez utrzymanie kadr wojskowych w pełnej gotowości do odparcia agresji wroga. Osoba decydująca się na pełnienie służby, powinna kierować się przede wszystkim pobudkami patriotycznymi. Wychowanie wojskowe ma na celu wpoić obyczaje i nawyki, mające swoje źródło w bogatej tradycji. Rodowód zasad żołnierskiego postępowania sięga w ponad tysiącletnią przeszłość. Już za czasów Mieszka i czy Bolesława Chrobrego cechami charakterystycznymi dla żołnierza był honor, męstwo, koleżeństwo, skromność i dbałość o swój wizerunek. od najdawniejszych czasów, postępowanie żołnierza różniło się od zachowania obywateli cywilnych. Żołnierz miał być przykładem wszelakiego dobrego postępowania, walczyć w obronie kraju i pokoju, pełnić funkcję opiekuna nad kobietami i słabszymi oraz wykazywać się godnością. Pomimo zmian na przestrzeni wieków, wartości te nie uległy zmianom. „Podkreśla się dzisiaj, że oprócz elementów tradycyjnych, takich jak słowność i wywiązywanie się z przyjętych zobowiązań, pojęcie to zawiera również elementy jakościowo nowe, m.in. dbałość o wysoki poziom moralny i fachowy, o ścisłą więź ze społeczeństwem, przy czym troska o godność własną jest zespolona z troską o godność podwładnych” (Ratajczyk, 1981, s. 173).

Każdy pilot wojskowy to nie tylko wysokiej klasy specjalista ale i żołnierz zawodowy. Z roli tej wynikają określone powinności. Bowiem zawodowa służba wojskowa pilotów jest świadomym wyborem oraz powołaniem. Powinna być wykonywana przede wszystkim z pasji, dopiero później ze względów finansowych. Armia powinna służyć narodowi oraz być elementem składowym państwa. Piloci wojskowi oprócz sprawności intelektualnych, zdolności percepcyjnych oraz sprawnego funkcjonowania psychosomatycznego, ze względu na specyfikę wykonywanego zawodu zobowiązani są do określonych postaw. Do walorów należy wysoki poziom motywacji oraz oddanie się służbie w lotnictwie wojskowym, koleżeńskość jako współdziałanie zawodowe, udzielanie bezinteresownej pomocy zarówno w życiu zawodowym jak i prywatnym, szacunek do przełożonych i podwładnych, poszanowanie praw każdego z pracowników (Bera, 1999, s. 12 - 13). Pilot powinien wyróżniać się także postawą

społeczną i obywatelską. Niezmiernie ważne jest właściwe ukształtowanie w okresie wychowania i doskonalenia zawodowego, postępowanie zgodnie z oczekiwaniami a także poczucie odpowiedzialności za losy Ojczyzny i Narodu. Pilot zobowiązany jest do angażowania się na rzecz określonej zbiorowości oraz akceptacji norm społecznych i postępowania zgodnie z nimi. Zachowanie pilota powinno wynikać z wewnętrznej gotowości do postępowania zgodnie z Kodeksem Honorowym Oficera WP, regulaminami oraz nakazami przysięgi wojskowej.

Każdy żołnierz oprócz doskonalenia umiejętności zawodowych, jest przede wszystkim obywatelem i ma za zadanie aktywnie uczestniczyć w życiu swego kraju. Świadomość etosu oficerskiego u kadry dowódczej, zapewnia efektywny i oparty na wysokich standardach moralnych poziom wyszkolenia żołnierzy. Tradycja i zobowiązania zapewniają wysoki stan gotowości bojowej. Pilot wojskowy jako oficer w ujęciu J. C. Maxwella (1955), powinien posiadać następujące wartości: „pozytywne nastawienie wobec ludzi i sytuacji, umiejętność pracy z innymi; służebność rozumiana jako gotowość podporządkowania się i podążania za liderem; możliwość rozwoju, czyli chęci stopniowego doskonalenia się w miarę poszerzania się wykonywanych obowiązków; rzetelność, przejawiająca się w konsekwentnym realizowaniu powierzonych zadań; lojalność, wyrażająca się w przekładaniu celów instytucji nad własne pragnienia; elastyczność, polegająca na wykazywaniu zdolności w pokonywaniu przeszkód; integralność, manifestująca się w silnym charakterze, wzbudzaniu zaufania oraz zgodności słów z czynami, patrzenie i myślenie perspektywiczne, polegające na całościowym postrzeganiu instytucji i jej potrzeb, dyscyplina, czyli gotowość wykonywania tego co trzeba, bez względu na nastrój, wdzięczność rozumiana jako chęć wyrażania wdzięczności wpływającej na styl życia” (s. 27-28).

Ethos żołnierski oraz etyka wojskowa pełnią istotną rolę społeczną, ze względu na zadania jakie realizuje armia w społeczeństwie demokratycznym oraz na funkcję pełnioną przez żołnierza. Kultywowanie wartości etycznych oraz tradycji wojskowej, jest bezcenne we współczesnym świecie (Budzianowska, 2012, s. 317).

W Kodeksie Honorowym Oficera WP (1995) stwierdza się, że obowiązkiem każdego pilota wojskowego jako żołnierza i oficera „są związane zadania, których właściwe wykonanie wymaga nie tylko odpowiednich kwalifikacji fachowych, lecz także wartości etycznych. Służba związana z tym zawodem jest powszechnie utożsamiana z umiłowaniem Polski, poszanowaniem tradycji oręża polskiego oraz honorowym postępowaniem. Postępowanie honorowe natomiast wiąże się z poczuciem godności

i obowiązkiem kierowania się przez oficera akceptowanym społecznie systemem wartości” (s. 5). w „Nauce o powinnościach żołnierza” największą cnotą mężczyzny jest honor. Tchórzostwo, niewypełnianie rozkazów plami honor żołnierza i jest ono występkiem. Miarą żołnierskiego honoru, jak podaje R. Bera (1998) zarówno w czasie służby jak i poza nią, są patriotyzm, męstwo, wierność, sprawiedliwość, koleżeństwo, uczciwość, przeciwstawianie się złu (s. 89 - 90).

Cytując Józefa Piłsudskiego „Honor Służby jest jak sztandar, z którym żołnierz rozstaje się wraz z życiem”. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej oraz ustawa o służbie określa powinności żołnierskie. Kodeks Honorowy Żołnierza Zawodowego Wojska Polskiego ma za zadanie kształtować elitarność żołnierzy, zwiększać świadomość ich pozycji społecznej oraz oczekiwań i wymagań stawianych przez społeczeństwo i składa się z pięciu części - Godność i Honor Żołnierza Zawodowego, Żołnierz Zawodowy w Służbie, Żołnierz Zawodowy w Sytuacjach Bojowych, Żołnierz Zawodowy Poza Służbą oraz Postępowanie w Sprawach Honorowych poprzedzonych wstępem o celach Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej.

Pierwsza część „Godność i Honor Żołnierza Zawodowego” wskazuje, że fundamentalnymi cnotami żołnierza jest męstwo, uczciwość, patriotyzm, odpowiedzialność, sprawiedliwość, prawdomówność i solidarność zawodowa. Godność żołnierza wynika z poczucia przynależności do społeczności wojskowej oraz z szacunku do samego siebie. Żołnierza powinna cechować szczerość oraz szacunek dla innych. w swoich wyborach zawodowych powinien kierować się dobrem służby, następne własnymi ambicjami. Żołnierz „nie dopuszcza się do czynów, narażających na uszczerbek jego honor i dobre imię wojska. Czynami niegodnymi żołnierza są w szczególności: zdrada Ojczyzny, tchórzostwo na polu walki, obłuda, prywata, niewywiązywanie się z przyjętych zobowiązań” (s. 5).

W części „Żołnierz Zawodowy w Służbie” podkreślone jest wymagane poświęcenie wobec żołnierza w stosunku do cywilnego obywatela. Wartościami nadrzędnymi, jakimi powinien kierować się żołnierz jest bezpieczeństwo i dobro Państwa. Punkt drugi tej części, zaznacza, że każdym zachowaniem żołnierz reprezentuje Państwo. Dobro Państwa i Sił Zbrojnych powinno być priorytetem w działaniu a wszelka własna ambicja musi pozostać na dalszym planie. od żołnierza wymaga się samodoskonalenia i ciągłego podnoszenia kwalifikacji. Do tej normy, powinni się stosować wszyscy obywatele kraju. w punkcie czwartym została sprecyzowana relacja żołnierza z przełożonymi. w wojsku, jako zhierarchizowanej instytucji, od żołnierza

wymaga się szacunku, szczerości, gotowości do realizacji zadań oraz posłuszeństwa. Obowiązkiem przełożonego natomiast, co zawiera się w kolejnym punkcie, jest nie nadużywanie swojej władzy oraz szacunek do podwładnych. Nie wolno przełożonemu wykorzystywać swojej pozycji i upokarzać podwładnych, lecz stanowić wzór sprawności decyzyjnej. Wydawane rozkazy powinny być zgodne z zasadami prawnymi, moralnymi i etycznymi oraz służyć działaniom militarnym. Rozkaz podlega natychmiastowemu wykonaniu i daje możliwość decydowania nawet o życiu żołnierza. Z racji tak wysokiej siły decyzyjnej, osoba która pełni stanowisko dowódcze powinna była osiągnąć etyczną sprawność decyzyjną na najwyższym poziomie.

Część „Żołnierz Zawodowy w Sytuacjach Bojowych" dotyczy żołnierza znajdującego się w czynnej walce zbrojnej. w takiej sytuacji, żołnierz powinien kierować się prawem humanitarnym oraz konfliktów zbrojnych. Na polu walki, żołnierza powinno cechować męstwo, odwaga oraz roztropność w wykonywaniu zadań. Wszelkie przejawy tchórzostwa mogą powodować rozpad planu oraz dezercję z pola walki. Istotnym jest, aby w sytuacjach bojowych żołnierz działał we współpracy z towarzyszami broni, dbał o bezpieczeństwo nie tylko swoje ale i innych. Podczas szkoleń, bardzo duży nacisk kładziony jest na umiejętności komunikacyjne oraz współdziałanie w załodze. w sytuacjach trudnych i wysoce stresujących, wspólne przezwyciężanie trudności i uczucie zespojenia jest nieodłącznym elementem przetrwania. Ostatni punkt w opisywanej części, dotyczy żołnierzy znajdującym się w niewoli. Zachowanie wierności wojskowej przysiędze oraz dobro współtowarzyszy powinno kierować zachowaniem w tak trudnej sytuacji. Zapis kodeksowy jest jednoznaczny, jednakże wytrzymałość fizyczna i psychiczna żołnierza wobec często nieetycznego i niemoralnego zachowania wroga, często zawodzi.

Poza godzinami pracy, żołnierz jest obywatelem Państwa tak samo jak inni, jednakże z racji pełnionej profesji, pełni on funkcję reprezentanta kraju. w części „Żołnierz Zawodowy Poza Służbą" zawarte są powinności żołnierza jako obywatela i członka rodziny. Powinien być wzorem do naśladowania, przykładnym mężem, otwartym na kontakty towarzyskie sąsiadem, służyć bezinteresowną pomocą. Kolejny zapis wskazuje na zachowanie równowagi między systematycznością wykonywania zadań służbowych a czasem spędzanym z rodziną. Dbałość o dobro rodziny jest obowiązkiem żołnierza. Z racji tej powinności, dowódca powinien mieć na uwadze dobro rodziny swoich podwładnych, i stawiać im zadania w taki sposób, aby były możliwe do pogodzenia z życiem prywatnym. Żołnierz jako reprezentant środowiska

wojskowego, powinien być otwarty na społeczność lokalną. Istotnym jest, aby obywatele cenili zaangażowanie i służbę na rzecz Państwa, dzięki postawie obywatelskiej żołnierza. Ostatnim punktem w tej części, jest zaakcentowanie niesienia pomocy oraz aktywności w sytuacjach wymagających interwencji. Norma ta, powinna być stosowana przez ogół społeczeństwa, jednak żołnierz zobowiązany jest do prawości, męstwa i postępowania honorowego. Takie postępowanie nie tylko w godzinach pracy ale i poza jednostką, świadczy o powołaniu do służby, świadomym wyborze i zaszczycie jakim jest służenie Państwu Polskiemu (Kodeks Honorowy Żołnierza Zawodowego Wojska Polskiego, 2008).

Aktem ślubowania, który wyraża cele i zadania żołnierza, stanowi zobowiązanie wobec Narodu oraz jest swoistym źródłem siły moralnej jest przysięga wojskowa. Do złożenia przysięgi wojskowej zobowiązany jest każdy żołnierz po ukończeniu szkolenia unitarnego, a jej składanie następuje w uroczystym ceremoniale wojskowym. Przysięga wojskowa jest najwyższym i najważniejszym zobowiązaniem żołnierza wobec Ojczyzny i Narodu.

Te zobowiązania etyczno - moralne są swoistym drogowskazem e lotniczej służbie pilotów wojskowych. Lotnictwo to bowiem zawód wymagający wielu poświęceń i wyrzeczeń. Ze względu na wysoki poziom ryzyka niewielu decyduje się na spełnienie swojej pasji i zostanie pilotem wojskowym. Znana w psychologii i pedagogice koncepcja osobowości człowieka, akcentuje pogląd, że wybór zawodu zdeterminowany jest przez posiadanie cech psychofizycznych. Ich poznanie, zostało wykorzystane w poradnictwie zawodowym i zawodowej selekcji. Służba wojskowa oraz wykonywanie zawodu pilota wojskowego wymaga określonych predyspozycji a także zaangażowania w służbę. R. Bera (1999) wskazuje na „chęć działania, ambicje (aspiracje) zawodowe, wytrwałość w osiąganiu celów, zdecydowanie w działaniu, opanowanie, inicjatywę i pomysłowość, samodzielność i poczucie odpowiedzialności, zdolność przystosowania się do nowych warunków oraz pokonywanie stresu, trafność podejmowania decyzji, umiejętności organizacyjne i współpracy, poczucie dyscypliny i kulturę osobistą" (s. 11).

4. Poczucie odpowiedzialności zawodowej pilota wojskowego

Człowiek staje się człowiekiem, gdy rodzi się w nim poczucie odpowiedzialności. Jako jedyne istoty na świecie, jesteśmy bowiem zdolni do doświadczania tegoż stanu (Galarowicz, 1990). Dzięki temu możliwe jest życie społeczne. Odpowiedzialność w tej

perspektywie zawiera się w gotowości do współpracy oraz przyjęcia reguł publicznych (Pawelec, 1995). Domeną współczesności jest zmienność, wysokie zautomatyzowanie i stale rozwijający się postęp techniczny. Filozofowie, pedagodzy i psychologowie są zgodni, że w dzisiejszym świecie jedną z ważniejszych wartości jest poczucie odpowiedzialności człowieka i przyjęcie odpowiedzialności społecznej.

Podstawową formą aktywności człowieka jest praca zawodowa. Stałym dążeniem ludzkim jest pragnienie do zaspokajania potrzeb: moralnych, emocjonalnych, społecznych, materialnych i prestiżowych (Bera, 2008; Gałkowski, 1976). Poczucie spełnienia wymaga jednak określonych kompetencji, motywacji do pracy, wysokiego poziomu kultury i odpowiedzialności zawodowej (Bera, 2008, s. 16).

Z wolnością podejmowania określonej roli zawodowej wiąże się powinność zawodowa pracownika. Środowisko pracy wymaga od pracownika pełnego wykorzystania potencjału umysłowego bądź fizycznego, poszerzania wiedzy oraz odpowiedzialności za podejmowane decyzje i sam przebieg pracy. są to spójne wewnętrznie dla danej organizacji, zdefiniowane i społeczne pożądane wzorce zachowań (Bera, 2012, s. 41).

O tym, czy osoba jest odpowiedzialna zawodowo świadczą różne przesłanki. Jak podaje J. E. Karney (2007), jednostka musi czuć się przede wszystkim pracownikiem należącym do danej organizacji. i tak, pracownik powinien nie tylko wypełniać zadania zawodowe ale także w sposób efektywny godzić życie zawodowe z osobistym. Ponadto akcent pada na indywidualne poczucie odpowiedzialności. Wykonywanie zadań na wysokim poziomie dla takiej osoby, powinno się wiązać z odczuwaniem przez niego zarówno presji jak i satysfakcji (Bera, 2012, s. 42).

Tak rozumiany zawód wiąże się z wartościami i normami, charakterystycznymi dla organizacji. „Wartości to społecznie uznawane zasady, cele i standardy, którym przypisuje się jakiś walor wewnętrzny” (Hatch, 2001, s. 217) Pracownicy potrafią wymienić z dużą łatwością swoje wartości, które służą do moralnego osądzania, ze względu na silne emocje jakie temu towarzyszą. Normy natomiast, determinują zachowania, co należy robić a czego nie. „Są to niespisane reguły, dzięki którym członkowie kultury wiedzą, czego się od nich oczekuje w całym spektrum sytuacji” (Hatch, 2001, s. 218).

Współcześnie etyka w pracy jest coraz bardziej powszechna nie tylko w zawodach społecznego zaufania. „W środowisku pracy zatem działalność pracownika jest poddawana nie tylko służbowej ocenie, ale także często w sposób nieformalny

podlega osądowi społecznemu (presja społeczna współpracowników na osoby zaniedbujące swoje obowiązki)" (Bera, 2012, s. 43).

Wybór zawodu determinuje nasza osobowość oraz posiadanie określonych predyspozycji psychofizycznych, które umożliwiają spełnianie się na wybranym stanowisku. Aby służyć w siłach zbrojnych, należy wykazać się określonymi cechami osobowymi tj. „zaangażowanie w służbie - chęć działania, ambicje (aspiracje) zawodowe, wytrwałość w osiąganiu celów, zdecydowanie w działaniu, opanowanie, inicjatywę i pomysłowość, samodzielność i poczucie odpowiedzialności, zdolność przystosowania się do nowych warunków oraz pokonywanie stresu, trafność podejmowania decyzji, umiejętności organizacyjne i współpracy, poczucie dyscypliny i kultura osobista" (Bera, 1999, s. 11). Wymienione cechy dotyczą wszystkich żołnierzy zawodowych, także pilotów. Pilot powinien również dysponować wytrwałością, opanowaniem, odwagą i odpowiedzialnością. „Dlatego bez względu na to, na jakiej płaszczyźnie będzie rozpatrywana odpowiedzialność - czy to teoretycznej, czy praktycznej, a zwłaszcza moralnej - zawsze chodzi o odpowiedź na stawiane pytanie i przyjęcie na siebie płynących stąd konsekwencji" (Bera, 2012, s.13).

Niewątpliwie, praca pilota wojskowego wiąże się z etyką, wysokimi kompetencjami zawodowymi oraz poczuciem odpowiedzialności. o dojrzałości zawodowej lotnika świadczy jego świadomość i wzbogacanie siebie w wartości moralne. w 2013 R. w Wyższej Szkole Oficerskiej Sił Powietrznych przeprowadzono badania porównawcze wśród 120 osobowej grupy pilotów wojskowych oraz pilotów - instruktorów za pomocą Kwestionariusza Lubelskiego Analizy Stanowiska Pracy (KLASP). Na podstawie zebranych analiz, wykazano, że piloci - instruktorzy pełniący ważną rolę w procesie szkolenia lotniczego dostrzegają potrzebę szczególnego podkreślenia ponoszonej odpowiedzialności na swoim stanowisku, szczególnie w wymiarze społeczno – moralnym za bezpieczeństwo wykonywania lotów oraz dyscyplinarną szkolonych podwładnych (Ślusarski, 2013).

R. Bera (2017) badając pilotów wojskowych o zróżnicowanym stażu służby wojskowej, których celem było określenie ich poczucia odpowiedzialności w kontekście wybranych czynników społeczno – zawodowych stwierdza, że odpowiedzialność zawodowa ma dla lotników charakter motywacji wewnętrznej. Co świadczyć może o ich dużej świadomości i wrażliwości etycznej. Piloci uważają, że przedmiotem ich poczucia odpowiedzialności jest przede wszystkim bezpieczne szkolenie lotnicze, którego warunkiem *sine qua non* jest przestrzeganie przepisów lotniczych, troska o powierzony

sprzęt, troska o doskonalenie własnego profesjonalizmu i osiągnięcie kunsztu w pilotowaniu statkiem powietrznym oraz honorowe postępowanie, przestrzeganie norm i zasad współżycia zawodowego” (Bera, 2017, s. 474).

Biorąc pod uwagę powyższe rozważania i konstatacje, przez poczucie odpowiedzialności zawodowej pilotów wojskowych w niniejszych badaniach empirycznych, rozumieć będziemy ich stan świadomości zidentyfikowany poprzez rozumienie odpowiedzialności, określenie jej źródeł, znaczenia jakie odgrywa ona w życiu zawodowym pilotów oraz stopień zinternalizowania przez badane osoby cech odpowiedzialnego lotnika. Będzie to także deklarowana przez nich gotowość ponoszenia odpowiedzialności w różnych sytuacjach za określone aspekty działalności zawodowej. Wystąpią tu zatem trzy komponenty: świadomość odpowiedzialności, jej przedmiot oraz gotowość ponoszenia odpowiedzialności (por. Bera, 2012).

Rozdział II

Wartości życiowe i zawodowe

1. Pojęcie i analiza wartości

Pytania o wartości, ich system oraz hierarchię to temat kluczowy aby zrozumieć osobowość człowieka i motywy jego postępowania. Świat człowieka bowiem tworzą wartości. Poznajemy je poprzez przeżywane doświadczenia, które różnią się ze względu na poziom rozwoju psychicznego, emocjonalnego i duchowego, wrażliwości, moralności i przeżytych już doświadczeń (Wiatrowski, 2006). Wartości rozwijają się wraz z podejmowaniem przez niego wyborów i wykonywanych działalności. w naszych codziennych zachowaniach i działalnościach, dokonujemy ciągłych wyborów kierując się określonymi wartościami. Problematyka wartości stanowiła główny przedmiot zainteresowania filozofów, a w szczególności etyków. Obecnie jest przedmiotem rozważań nie tylko w filozofii (Hessen, 1995; Kant, 1785, Tischner, 1991) ale także socjologii (Dobrowolska, 1974), psychologii (Allport, Vernon, 1931; Rokeach, 1973) czy pedagogice (Furmanek, 2010, Wiatrowski, 2006, 2010, Ostrowska, 2001, 2004, 2006).

Jak pisze D. Dobrowolska (1974) „Cenimy jednych ludzi bardziej, a innych mniej, gdyż są - jak się to mówi - bardziej lub mniej wartościowi (...). Podejmujemy, w imię określonych wartości, takie czy inne decyzje życiowe. Odwołujemy się do nakazów i norm, które zdają się obowiązywać dlatego, że w określonych wartościach znajdują oparcie. (...) Wiemy, że są wartości, których za wszelką cenę trzeba bronić i nie dopuszczać do ich dewaluacji" (Stróżewski, 1965, s. 399). Świat człowieka to świat wartości. Dzięki nim odczuwamy sens i poczucie egzystencji. Wartości kierują naszym zachowaniem wobec człowieka, różnych instytucji, idei, rzeczy materialnych czy stylem życia.

„Wartości" nie sposób przedstawić w jednej, ogólnej definicji. Każde z przywoływanych stanowisk, modyfikuje dane pojęcie z uwagi przyjętych założeń.

Słowo „wartość" ma swoje źródło w łacińskim *valere,* które oznacza „być zdrowym, mieć wpływ, znaczenie, móc" (Słownik języka łacińskiego, 2008, s. 161). w nawiązaniu do tego źródłosłowy, Wojciech Chudy (2009) proponuje interpretację wartości jako coś, co „posiada pewną siłę, aby nas pociągnąć ku sobie" (s. 136). Jak podaje Słownik synonimów i antonimów (2002), wartość jako termin bywa

odpowiednikiem pojęć takich jak „poważanie", „dobro", „prestiż", „potęga", „wybitność" itd. Z kolei aksjologia, czyli nauka o wartościach swoją nazwę wywodzi od greckiego *aksios* czyli „wartościowy, godny, cenny" (Encyklopedia PWN, 1999, s. 31).

Historię słowa „wartość" w języku polskim opisuje Grzegorz Żuk (2016): „W polszczyźnie słowo to, początkowo w postaci 'wart', zapożyczone z języka niemieckiego od 'wert', pojawiło się w dziele *Thesaurus polono-latino-graecus seu promptuarium lingua Latinae et Graece (Skarbiec polsko-łacińsko-grecki lub podręczne kompendium języka łacińskiego i greckiego)* Grzegorza Knapiusza wydanym w 1621. Słowo „wartość" jest po raz pierwszy notowane w dziele *Nowy dykcjonarz to jest mownik polsko-niemiecko-francuski* Michała Abrahama Troca z roku 1764 w znaczeniu rachunkowym. Znaczenie aksjologiczne rejestruje dopiero *Słownik języka polskiego* autorstwa Samuela Bogusława Lindego, wydawany w latach 1807-1814, jako 'cena, godność czego' (s.18).

Jadwiga Puzynina zauważa, że w II połowie XIX wieku w tekstach o egzystencji człowieka 'wartość' była jednym ze słów-kluczy, jak pisze „stało się w naszej kulturze uogólnieniem tego wszystkiego, co człowiek uważa za dobre, do czego dąży, czym się w życiu kieruje" (Puzynina, 1993, s. 9-10).

W „Słowniku języka polskiego" (1998) wartość definiowana jest jako „cecha lub zespół cech właściwych danej osoby lub rzeczy, stanowiących o jej walorach (np. moralnych, artystycznych) cennych dla ludzi, mogących zaspokoić jakieś ich potrzeby: ważność, znaczenie kogoś, czegoś" (s. 615).

Interesująca wydaje się również definicja Janusza Gajdy (1997), który jak podaje „potocznie pojęcie wartości jest utożsamiane z tym, co cenne, odpowiadające wysokim wymaganiom, godne pożądania, stanowiące cel dążeń ludzkich. są to idee, przekonania, ideały, przedmioty materialne uznawane przez zbiorowość społeczną i jednostki za szczególnie cenne" (s. 11).

W czasach starożytnych i średniowiecznych pojęcie „wartość" rozpatrywano w kontekście „wartości ekonomicznej", czyli inaczej ujmując dobra materialnego. Z pojęciem wartości w szerszej perspektywie, pierwszy raz spotykamy się w utworze Platona „Państwo". Autor uznał ideę dobra jako pierwotną, najwyższą ale i najwartościowszą w prawdziwym bycie. Dotychczas, wartość była nabyta i materialna. Jako pierwszy, Platon nadał idei wartość samą w sobie (Platon, 2003). Także Dante w „Raju" nazywa Boga pierwszą i niewysławioną wartością (Krąpiec, 1965).

Wraz z Kantem i jego koncepcją nauki, powstał nowy okres dla teorii wartości. Wartość u Kanta „można by pojąć jako korelat intencjonalnego aktu woli" (Krąpiec, 1965, s. 428). Człowiek ustanawia kategoryczny imperatyw, jako że, to właśnie w człowieku ogniskują się najwyższe wartości moralne. Człowiek staje się odniesieniem tego wszystkiego, co go otacza poprzez zachowania wobec nich. Kant zwraca uwagę, że wolność i autonomia woli wiążą się z postulatami rozumu, które są niezależne od doświadczenia. Człowiek dysponuje normą moralnego postępowania, która jest wartością bezwzględną: „postępuj tylko według takiej maksymy, dzięki której możesz zarazem chcieć, żeby stała się powszechnym prawem" (Kant, 1984, s. 50).

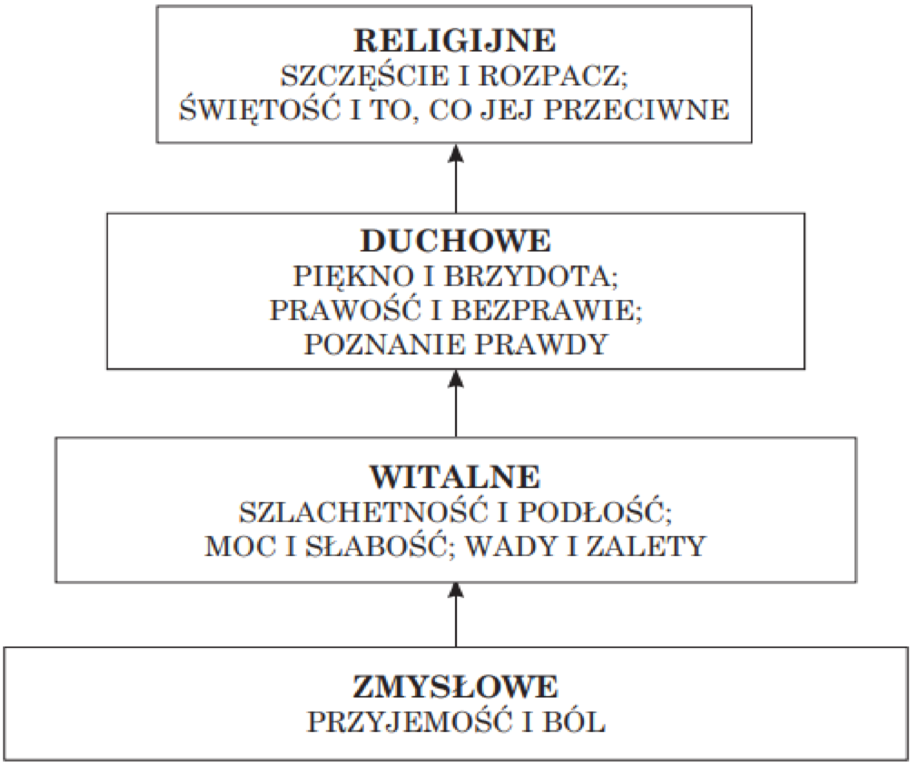
Także Józef Tischner próbował uchwycić istotę wartości łącząc nurty z różnych koncepcji filozoficznych. Fenomenolog pod koniec swojego życia stworzył własną wersję filozofii dialogu, nazwaną filozofią dramatu (Jasiński, 2008). Autor w swoich rozważaniach, próbował odpowiedzieć na pytanie - gdzie i w jaki sposób człowiek doświadcza wartości? Według filozofa, wartości urealniają się poprzez zachowania w trzech różnych przestrzeniach poprzez wrażliwość. Jest to spotkanie z drugim człowiekiem, doświadczenie wiary oraz utożsamienie z „Ja aksjologicznym" (za: Jasiński, 2008). Tischner rozszerzył przestrzeń pomiędzy człowiekiem a wartością o innego człowieka. Wskazuje: „Kluczem do aksjologii jest spotkanie z drugim" (Tischner, 1982, s. 486). Tischner, pomimo że nie używa z swoich pracach określenia „aksjologiczne", traktuje zarówno wartość „mojego" bycia jak i bycie drugiego, za wartość absolutną. Filozof podkreśla, że nawiązanie relacji z drugim człowiekiem, jest początkiem dramatu. Swoim zachowaniem możemy kogoś skrzywdzić lub dać mu radość, zaczynając się w tej relacji poruszać w przestrzeni wartości i antywartości (dobra i zła). W kontakcie z innym formujemy siebie i stajemy się nośnikiem swoich wartości. Także poczucie wiary wprowadza w przestrzeń wartości. Można to zauważyć w języku, jakim posługujemy się opisując człowieka i Boga oraz postawie wdzięczności wobec życia, jako wartości nadanej od Stwórcy. Człowiek religijny jest świadomy swoich ograniczeń, poszukuje prawdy oraz otwiera się na dialog z innymi (Tischner, 2011).

Podzielić należy pogląd Władysława Tatarkiewicza (1989), który przyznaje, że określenie czym są 'wartości' „jest trudne, jeśli w ogóle jest możliwe" (s. 61-62). Jednakże w swoich rozważaniach, Tatarkiewicz podąża dwiema drogami w celu zdefiniowania pojęcia. W pierwszej z nich, autor stwierdza, że synonimem 'wartości' jest 'dobro'. „Wartość jest dobra-to znaczy, że niejako automatycznie zwykliśmy uważać

wartość za coś dobrego. Mamy zatem w sobie jakąś bliżej nieokreśloną dyspozycję do tego, by podążając za wartością, ze swej natury kierować się ku dobru. Mało tego, poszukując, jesteśmy w stanie rozeznać, co jest dobre, a co złe, bądź wartościowe czy bezwartościowe" (Pawliszyn, 2006, s. 111). W drugiej próbie, autor przyjmuje dwie postacie omówienia wartości. w pierwszej z nich mówi, że „wartość rzeczy jest tą jej własnością, która czyni, iż lepiej jest, by rzecz ta była, niż by nie była" (Tatarkiewicz, 1989, s. 138). Natomiast w kolejnym omówieniu opisuje „wartość jest tą własnością rzeczy, ze względu na którą chcemy rzecz tę mieć, ze względu na którą jest nam ona potrzebna" (s.138).

Wielu pedagogów i psychologów swoje koncepcje opierało na filozoficznej myśli M. Schelera, uważanego za twórcę hierarchicznej koncepcji wartości. Filozof ujmował byt tożsamą z wartością. Byt jest wartością, a wartość posiada jakąś bytowość. Podobnie jak twierdzi J. Hessen, odczucie wartości możliwe jest na poziomie emocjonalnym. Poznanie intelektualne czy doświadczenia zmysłowe nie są w stanie poznać danych wartości, jedynie ludzkie emocje jako pierwotne i intuicyjne. Przeżycia emocjonalne skutkują hierarchizacją od najniżej preferowanych do najważniejszych. Owe odczucia są aktami intencjonalnymi i obiektywnymi, które wskazują na normy postępowania moralnego. Świat wartości tworzą zarówno pozytywne jak i negatywne cechy (antywartości), które zostały przedstawione na wykresie poniżej. Scheler zwraca uwagę, że hierarchizacja wartości jest niezmienna, jednak może ewoluować w zależności od cywilizacji i kultury (za: Sobczak, 2017).

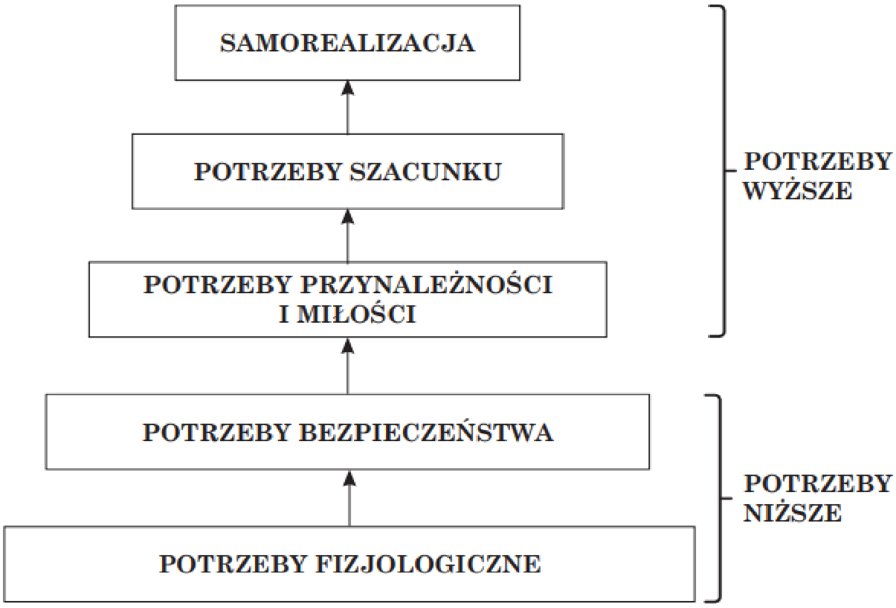
Rysunek 5. Hierarchia wartości w ujęciu Maxa Schelera



Źródło: Żuk, 2016, s. 41

Analizując hierarchiczność wartości, należy wspomnieć o teorii ludzkich potrzeb. Abraham Maslow, twórca teorii, został wyróżniony w magazynie „Esquire" jako najbardziej wpływowy psycholog oraz jedna z osób, która znacząco przyczyniła się do nowoczesnych poglądów na naturę człowieka. Autor swoją koncepcję (rysunek 6) oparł na zasadzie względnej dominacji, rozróżniając potrzeby niższe, fizjologiczne i bezpieczeństwa oraz wyższe, przynależności i miłości, szacunku i samorealizacji. Najniżej położone potrzeby w hierarchii są najsilniejsze, a bez ich spełnienia nie można zdobywać wyżej położonych. Psycholog podkreśla, że jako ludzie jesteśmy wymagający i rzadko osiągamy stan pełnego zaspokojenia, ciągle pragnąc nowych rzeczy i doznań. Autor wydaje się być przekonany, że jedynie podstawowe cele pozostają niezmienne. Jak ujmuje „zaspokajanie potrzeb wyższych prowadzi do subiektywnie bardziej pożądanych skutków, tzn. do głębszego życia wewnętrznego" (Maslow, 2009, s. 109).

Rysunek 6. Hierarchia potrzeb w ujęciu Abrahama Maslowa



Źródło: Żuk, 2016, s. 43

Podobnie wartość definiował Alexius Meinong, który problemowi wartościowania poświęcił wiele uwagi w swoich rozważaniach. Opierając się na analizie twórczości Meinonga przez Hannę Buczyńską-Garewicz (1973), filozof interpretuje świat wartości poprzez przeżycia emocjonalne, które dzielił na uczucia i pożądanie. Uczucia są podstawową formą przeżyć, jednakże Meinong podkreśla ich treściowy i prezentujący charakter. Jak wskazuje autorka „Sfera uczuć jest dla Meinonga jakościowo zróżnicowana. Odrzucał on zdecydowanie prosty podział uczuć na przyjemność i przykrość czy pożądanie i unikanie czegoś. Jednym ze źródeł różnorodności uczuć jest różnorodność ich przesłanek psychologicznych" (Buczyńska-Garewicz, 1973, s.60). Wartościowanie w myśl filozofa zostaje skierowane na istnienie lub nieistnienie czegoś. „Dla uczuć wartościujących istotne jest to, że są to uczucia egzystencjalne. (...) nie każde uczucie jest uczuciem wartościującym, lecz tylko takie, dzięki któremu podmiot zajmuje zarazem stanowisko w sprawie istnienia lub nieistnienia, a szczególnie egzystencji lub nie egzystencji jakiegoś obiektu" (Meinong, 1984; za: Buczyńska-Garewicz, 1973, s. 65).

J. Hessen (1968) jest aksjologiem, łączącym elementy augustynizmu i fenomenologii. Według niego rzeczywistość składa się z trzech elementów: istoty, istnienia i wartości. Dwie pierwsze stanowią byt realny, natomiast wartości stanowią byt idealny. Wartości pozostają stałe, pomimo nie stosowania się wobec nich jednostek, czy wręcz próby ich niszczenia. Jedynym sposobem na poznanie wartości jest intuicja emocjonalna, stanowiąca rodzaj doświadczenia.

W naukach socjologicznych definicje wartości zawierają trzy elementy:

a) formalny - wartości stanowią kryteria wyboru celu takie jak zasady zachowania, wyobrażenia

b) rzeczowy - wartości determinują rodzaj zachowania

c) normatywny - wskazują na ocenę, np. słuszna, naganna, preferowana itp.

Jan Szczepański (1972) za wartości przyjmuje zarówno dobra materialne jak i ideę, instytucję, przedmioty realne bądź wyimaginowane do których jednostka bądź grupy ludzi przyjmują postawę szacunku, do czego dążą oraz przypisują istotną rangę w życiu. Wartości tak szeroko pojęte, zapewniają równowagę psychiczną, powodują uczucie spełnienia bądź powodują utrzymanie jedności zbiorowości, jej siły oraz znaczenia.

D. Krech i R. s. Crutchfield traktują wartości jako przekonania człowieka, które dzielone są przez wspólnotę w jakiej funkcjonuje. Dzięki temu, społeczeństwa mogą określać normy zachowań, wskazywać na postępowanie godne pożądania bądź naganne (za: Misztal, 1980, s. 37).

M. Misztal (1980) traktuje wartości jako „zjawiska ze sfery świadomości, dla których specyficzne jest współwystępowanie komponentów: poznawczego, emocjonalnego i normatywnego. Obok wiedzy o przedmiocie emocjonalnego doń stosunku, elementem konstytuującym wartość jest przekonanie o tym, iż dany przedmiot, stan rzeczy czy sposób działania jest właściwym i akceptowanym społecznie obiektem pragnień i dążeń ludzkich” (s. 187).

S. Ossowski (2000) zauważa, że w odniesieniu emocjonalnym do wartości, dużą rolę odgrywa pamięć. Poprzez zafałszowane wspomnienia, możemy nadać jakieś rzeczy wartość, chociaż nie stanowi ona pożądanego dobra. Biorąc pod uwagę te determinanty, autor wprowadza dwa typy wartości - wartości odczuwane, czyli przedmioty istotnie ważne oraz wartości uznawane, czyli rzeczy do których żywimy przekonanie, że stanowią wartość obiektywną. Poza tym, autor proponuje podział wartości

na uroczyste i dnia codziennego. Wartości uroczyste związane są z odczuwaniem szacunku. Zbiorowości uznają je za podniosłe oraz wzbudzające silne uczucia wewnętrzne, dzięki którym grupy się jednoczą. Wartości dnia codziennego natomiast, nie wzbudzają zainteresowania społeczeństwa. są to pozytywne, lecz przeżywane indywidualnie doświadczenia takie jak przyjaźń, życie rodzinne czy zawodowe.

Także w koncepcjach pedagogicznych zawarty jest aspekt przedmiotowy i podmiotowy. Według A. Rumuńskiego wartości są „świadomym wyobrażeniem tego, co jest godne pożądania, na zdobyciu, czego człowiekowi najbardziej zależy ze względu na zaspokojenie jego potrzeb" (Rumuński, 1996, s. 122). Dla pedagoga wartości są istotą i fundamentem w wychowaniu i nauczaniu. Zdaniem Z. Matulki (2005) poprzez uświadamianie sobie wartości, człowiek wzrasta i dochodzi w pełni do siebie. Jak podkreśla B. Śliwerski (2011) „proces wychowania budowany jest wokół wartości, które pozwalają nam ocenić, czy coś jest dobre, czy złe. Wspólnym mianownikiem jest właśnie system wartości" (s. 1). Ważne jest aby osoba zetknęła się z wartościami materialnymi, społecznymi, kulturowymi oraz religijnymi i dzięki ich doświadczeniu posiadła zdolność hierarchizacji ich oraz wyboru w różnych sytuacjach (Horowski, 2008).

Według teoretyka pedagogiki B. Suchodolskiego (1983) wychowanie przyszłych pokoleń jest najważniejszym zadaniem społeczeństwa, które powinno się skupiać na wartościach estetycznych. Autor wskazuje, że działalność artystyczna podnosi kulturę społeczeństwa, wpływa na doświadczenie i wrażliwość na wartości co oddziaływuje na osobowość człowieka a w konsekwencji na całe społeczeństwo.

Mieczysław Łobocki uważa, że wartości „istnieją obiektywnie w przedmiotach, ale są ujawniane tylko wtedy, kiedy pozostają w relacji do podmiotu ludzkiego, czyli, że warunkiem koniecznym zaistnienia wartości jest nie tylko realna właściwość podmiotu, ale także stosunek do niej podmiotu ją oceniającego (...) przekonanie o obiektywnym charakterze wartości z reguły zakłada ich stałość, trwałość i niezmienność, co z wychowawczego punktu widzenia jest nie do przecenienia" (Łobocki, 2006, s. 94).

Jak pisze Krystyna Ostrowska (2004), system wartości danej osoby to jej uwarunkowania, czyli odczucia, działania oraz osądy wobec innych wartości. Ich rozbudowany system stanowi integralną część osobowości, które tworzą charakterystykę jednostki, dzięki czemu możemy wskazywać na dane osoby jako sprawiedliwe, prawe, odważne.

Natomiast Urszula Ostrowska (2001, 2006) natomiast wskazuje, że zrozumienie istoty wartości nie jest łatwym procesem ze względu na trudność uwarunkowania tego zagadnienia. Jak pisze, wciąż należy podejmować i zgłębiać odmienne ujęcia problemowe tego zagadnienia, gdyż idąc tym tropem, „kwestie aksjologiczne zdają się wytaczać najistotniejsze kręgi problemów ludzkości nowego stulecia” (Ostrowska, 2001, s. 7). Autorka przyjęła perspektywę hermeneutyczno - fenomenologiczną, czyli zwrócenie uwagi na możliwości rozumienia człowieka oraz na jego autentyczne przeżywanie. U. Ostrowska konstatuje, że „w ten sposób obraz naszego codziennego świata, świata przeżywanego, otwiera się na głos doświadczenia aksjologicznego i wskazuje na nieodzowność budzenia wrażliwości na to, czego człowiek doświadcza, oraz na uświadomienie sobie tego, co jest dane” (Ostrowska, 2006, s. 391)

W „Słowniku Psychologii” wartość, określona została jako „zainteresowania, jakimi obdarza się dany przedmiot” lub „szacunek, jakim się darzy jakąś osobę” (1998, s. 319). Natomiast pierwszą istotną publikacją, która zapoczątkowała zainteresowanie badaniami nad wartością, jest artykuł *Test for personal values* (1931) autorstwa G. Allporta i P. Vernona. Autorzy na podstawie typologii osobowości Sprangera dopasowali wartości, jakie odpowiadają poszczególnym dominującym cechom. Owe typy to:

1) typ teoretyczny - naczelne wartości to intelektualizm, indywidualizm, krytycyzm, prawda;
2) typ ekonomiczny - wartości użytkowe, praktyczność, oszczędność, utylitaryzm;
3) typ estetyczny - główne wartości to harmonia, forma, równowaga;
4) typ społeczny - naczelne wartości to miłość, szacunek, dawanie pomocy;
5) typ polityczny - wartości to dążenie do władzy, pokazywanie siły, kierowanie innymi ludźmi;
6) typ religijny - duchowy rozwój, poczucie wspólnoty i jedności ze światem (Cieciuch, 2013).

Ujęciem wartości w ramach teorii osobowości była także koncepcja Rokeacha (1973). Autor swoją koncepcję stworzył w kategoriach psychologii poznawczej. Osobowość definiował jako system przekonań (wartości). Wartości dla Rokeacha to „trwałe przekonania, że określony sposób postępowania lub ostateczny stan egzystencji jest osobiście lub społecznie preferowany w stosunku do alternatywnego sposobu postępowania lub ostatecznego stanu egzystencji” (Cieciuch, 2013, s. 28). W odróżnieniu do Allporta (1931), Rokeach uważał, że ludzie dysponują określonym zasobem wartości,

a różnią się od siebie jedynie w ich hierarchii. Wyróżnił wartości ostateczne, określające najważniejsze cele oraz instrumentalne, które dotyczą sposobów naszego postępowania (Rokeach, 1973). W swojej klasyfikacji, dokonał rozróżnienia na wartości moralne i kompetencyjne. Brak postępowania wobec wartości moralnych rodzi poczucie winy, natomiast wobec kompetencyjnych - wstyd (za: Cieciuch, 2013). Dominującą koncepcją wartości we współczesnej psychologii jest teoria zaproponowana przez Shaloma Schwartza. Ona też będzie podstawą naszych badań empirycznych.

2. Koncepcja wartości Schwartza

Pierwsza wersja teorii została opublikowana we współpracy z Wolfgangiem Bilskim w 1987 roku w *Journal of Personality and Social Psychology. po* tej publikacji, kołowy model wartości stał się popularny w psychologii społecznej, rozwojowej, osobowości, międzykulturowej oraz różnic indywidualnych (za: Cieciuch, 2013). Schwartz wraz ze współpracownikami podaje, że teksty jego autorstwa wprowadzające do teorii wartości, zostały cytowane 8200 razy do 2012 roku (2012).

Schwartz definiuje wartości w kategoriach poznawczych jako przekonania motywacyjne wykraczające poza konkretne sytuacje. Poprzez silne nasycenie emocjonalne, jest to także zdolność do osądu zachowań własnych i innych, kierowania się w swoim zachowaniu określonymi standardami i kryteriami oraz motywacja do działania. Schwartz w swoich pracach bazuje na określonej tezie: struktura ludzkich wartości jest w kształcie uniwersalnego, motywacyjnego, kołowego kontinuum (Cieciuch, 2013).

Autor wzorował się na teorii Rokeacha, jednocześnie zaznaczając możliwość jej modyfikacji. Rokeach twierdził, że liczba wartości jest skończona, jest ich kilkadziesiąt. Mają one charakter uniwersalny, wszyscy ludzie niezależnie od kultury w której żyją, cenią te same wartości, jednakże w zróżnicowanym stopniu (za: Brzozowski, 2002). Schwartz w swojej koncepcji przyjął powyższe założenie. Według badaczy, wartości są poznawczymi reprezentacjami trzech wyzwań człowieka są to „(1) biologiczne potrzeby organizmu, które musi on zaspokajać; (2) konieczność harmonizowania (koordynowania) interakcji społecznych, tj. codziennych kontaktów między osobami; (3) wymagania stawiane jednostkom przez grupy i instytucje społeczne; od ich spełnienia zależy przetrwanie i pomyślność grupy, a często również pomyślność i przetrwanie

jednostki” (Brzozowski, 2002, s. 29). Wartości mają charakter reprezentacji owych wymagań, do których ludzie świadomie dążą.

Pierwsza teoria Schwartza stworzona we współpracy z Bilskym dotyczy treściowej struktury wartości (1987). Wartości rozumiane jako reprezentacje poznawcze funkcjonują w naszym umyśle według dwóch zasad: podobieństwa i niepodobieństwa treści oraz zgodności i niezgodności (konfliktu) między nimi. Nie można realizować pojęciowo sprzecznych wartości, jeśli nie są one logicznie ze sobą w zgodzie. Za przykład Brzozowski (2002) podaje realizację wartości społecznych i dążenie do osiągania sukcesów czy też bycie konformistą oraz niezależne kierowanie samym sobą.

Autorzy porządkując wartości według treści posługują się celem, interesem i rodzajem motywacji. Cele to przejawy interesów danej osoby o charakterze instrumentalnym i ostatecznym. Interesy mogą być indywidualne, grupowe lub wspólne. Początkowo autorzy wskazywali na siedem sfer, które pobudzają motywację: bezpieczeństwo *(security)*, przyjemność *(enjoyment)*, osiągnięcia *(achievement),* kierowanie sobą *(self-direction),* konformizm *(conformity)*, prospołeczność *(prosocial)* *i do*jrzałość *(maturity).*

Jak już wspomniano, Schawartz w swoich badaniach posłużył się Skalą Wartości Rokeacha (*Value Survey*) i na jego podstawie opracował własne narzędzie - *The Survey Instrument, SI*. Swój sposób rozumienia zagadnienia, formułuje dwuetapowo. Pierwszy etap są to cechy formalne czyli inaczej konstrukty psychologiczne, natomiast w etapie drugim zawiera się charakterystyka treści wartości. Schwartz w swoich pracach przekonuje, że nie należy analizować poszczególnych wartości, lecz ich typy.

Konstrukty psychologiczne, charakteryzują się w sposób następujący: wartości, to przekonania lub pojęcia, dotyczące upragnionych celów, przekraczających konkretne sytuacje. Kierują one osądem i selekcją zachowań bądź zdarzeń oraz uporządkowane są hierarchicznie, według ważności (Czajkowski, 2014). Hierarchiczność wartości oznacza, że jedne wartości są przekładane nad inne, czyli w konsekwencji cechą wartości są preferencje. Według autora, preferencje mają charakter stały i można traktować je jako cechy osobowości. Jak podsumowuje P. Brzozowski (2002) „stałe przedkładanie jednych wartości nad inne jest cechą osobowości danej osoby” (s. 29). Wymienione cechy służą do konstytuowania propozycji teoretycznej Schwartza i są przez niego szczegółowo opisane jako natura wartości:

1. Wartości to pojęcia bądź przekonania: od pierwszych publikacji w tekstach autora pojawia się określenie reprezentacji poznawczej oraz struktur poznawczych. Definiując w ten sposób wartości, Schwartz koncentruje się na cechach charakteryzujących wartości jako przekonania, które związane są z emocjami. Przekonania jako wartości mają charakter emocjonalny, wywołują silne odczucia pozytywne bądź negatywne, nigdy nie będąc neutralnymi. Autor w swoich pracach posługuje się najczęściej przykładem niezależności. Gdy człowiek, dla którego niezależność jest wartością, nie może jej utrzymać, odczuwa złość, smutek i rozpacz. i przeciwnie, doświadczanie i ukazywanie niezależności powoduje radość oraz satysfakcję.

2. Wartości dotyczą pożądanych celów, określających ostateczne stany rzeczy lub zachowania: Schwartz uznał wartości za konstrukt motywacyjny i scharakteryzował je jako ostateczne stany i cele egzystencji. Wartości takie jak zbawienie czy bezpieczeństwo narodowe określają kierunek działania człowieka i definiowane są jako motywacyjne cele.

3. Wartości przekraczają konkretne sytuacje: wartości ujmowane jako reprezentacje poznawcze motywacyjnych celów dotyczą zbioru sytuacji a nie tylko konkretnego zachowania. Schwartz podaje przykład uczciwości. Gdy jest ona uznawana przez człowieka za istotną wartość, ujawnia się w różnych aspektach życia codziennego, w domu, pracy czy szkole. Normy i postawy natomiast, pokazują zachowania w konkretnych sytuacjach.

4. Kierują selekcją i oceną zachowań i zdarzeń: Wyznawane wartości pokazują kierunek działania przez człowieka a także są podstawą formułowania ocen i sądów w kategoriach dobra i zła, a także rzeczy istotnych i nieistotnych. Schwartz mówi jednak o tym, że często funkcjonowanie tych standardów jest nieuświadomione, pomimo ich poznawczego charakteru. Świadomość tych kryteriów pojawia się w sytuacji wyboru oraz konfliktu.

5. Wartości są uporządkowane według ważności: Schwartz pomimo pokazania swojej tezy w strukturze kołowej, opisuje wartości uporządkowane hierarchicznie. Podobnie jak Rokeach (1973) uznaje hierarchiczność jako cechę systemu wartości - jedne są ważniejsze, inne mniej istotne.

6. W 2006 roku Schwartz uwzględnia jeszcze jedną cechę: zachowaniem kieruje względna ważność wielu wartości. w tym rozumieniu, wartości są konstruktem, który wyjaśnia zachowanie. Żeby jednak to zrozumieć, należy wziąć pod uwagę przekrój różnych sytuacji, a nie tylko pojedyncze preferencje (Schwartz, 2012) Dzięki tym

zakresom, koncepcja Schwartza to dobrze uzasadniony i opisany system zachowań wobec różnych czynników.

W teorii Schwartza już od pierwszych publikacji, główny nacisk położony jest na pojęcie struktury wartości przedstawionej w postaci uniwersalnego kontinuum motywacyjnego (Czajkowski, 2014). Konsekwencje tak rozumianych struktur można podsumować w następujących kategoriach:

1. Katalog wartości jest skończony i uniwersalny. Koła nie można wydłużyć, lecz gęściej podzielić.

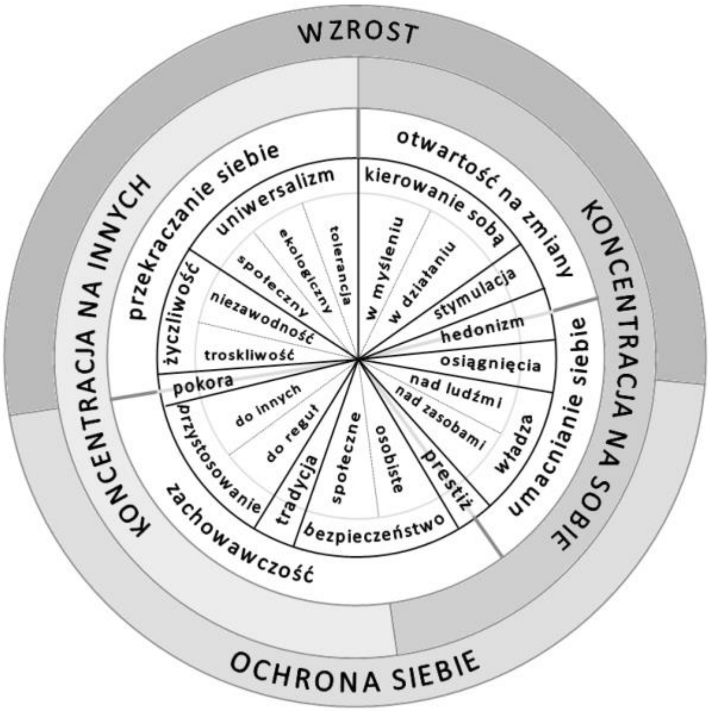
2. Kontinuum wartości można podzielić według przyjętych kryteriów na określoną liczbę grup. „Wartości ułożone są obok siebie w kontinuum w sposób niezależny od badacza dzielącego kontinuum, więc również podział, jakiego ów badacz dokonuje, jest przez owo kontinuum zdeterminowany" (Cieciuch, 2012, s. 48).

3. Kołowa struktura wartości przedstawia relacje podobieństwa i sprzeczności elementów znajdujących się obok siebie jak i przeciwległych.

4. Struktura ta, przedstawia swego rodzaju macierz, dzięki czemu można interpretować znaczenie innych wartości (Cieciuch, 2013, Czajkowski, 2014).

Definicja Schwartza zakłada, że wartości mają charakter poznawczy oraz motywacyjny. To właśnie motywacja, będąca podłożem wartości różnicuje bądź wykazuje podobieństwo między wartościami. Jedną z ważniejszych kategorii psychologicznych przedstawianej w literaturze, jest ustanowienie i dążenie do celu. Jak twierdził Allport (1961), człowieka bardziej definiuje jego motywacja i cel niż przeszłość. Syntezując teorię Allporta (1931, 1961) i Rokeacha (1973), Schwartz przedstawia wartości jako emocje połączone z aspektem poznawczym. „Motywacja jest glebą, na której wyrastają wartości, będące (...) poznawczymi reprezentacjami motywacyjnych celów, które w człowieku są uprzednie w stosunku do reprezentacji poznawczych (Cieciuch, 2013, s. 51). W kontekście motywacyjnej treści kontinuum, przyjmuje się wymiary: koncentracja na sobie versus koncentracja na innych a także ochrona siebie versus wzrost.

Rysunek 7. Główne wymiary motywacyjne i grupy wartości, możliwe do wyróżnienia na gruncie zmodyfikowanej teorii wartości Schwartza



Źródło: Cieciuch, 2013, s. 27

W tej interpretacji przekraczanie siebie jest podobną wartością do otwartości ze względu na motywację wzrostu, lecz różnią się wymiarem koncentracji na sobie. Otwartość w tym zakresie, podobna jest do umacniania siebie. Zachowawczość natomiast, motywowana jest koncentracją na innych oraz ochroną siebie (Cieciuch, 2013, s. 64).

Pierwotnie, Schwartz wyodrębnił siedem typów wartości według kategorii motywacji. po pierwszych modyfikacjach wyróżniono 11 typów wartości, które następnie zredukowano do 10. Nowe typy wartości to władza *(power),* tradycja *(tradition),* stymulacja *(stimulation)* oraz duchowość *(spirituality).*

1) Kierowanie sobą *(self-direction)* czyli niezależność w myśleniu i działaniu, potrzeba autonomii, odczuwania wolności i swobody w sytuacjach społecznych, potrzeba kompetencji i sprawowania kontroli nad otoczeniem.

2) Stymulacja *(stimulation)* czyli poszukiwanie nowości, dążenie do ekscytującego, pełnego urozmaicenia życia. Stymulacja wywodzi się z potrzeby różnorodności, doświadczania wyzwań, których przeżywanie jest tożsame z utrzymywaniem optymalnego poziomu pobudzenia.

3) Hedonizm *(hedonism)* źródłem hedonizmu, według autora, jest zaspokajanie potrzeb podstawowych (organicznych). Zaspokajanie tych potrzeb powoduje radość

z życia i odczuwanie przyjemności. Należy odróżnić hedonizm od szczęścia, bowiem szczęście można osiągnąć realizując wiele różnych wartości.

4) Osiągnięcia *(achievement)* czyli dążenie do osobistego sukcesu. Wartość ta, jest możliwa jedynie przy postępowaniu zgodnie z obowiązującymi normami oraz demonstracją kompetencji. Spełnianie standardów społecznych jest koniecznością, aby utrzymywać bezkonfliktowe relacje oraz zapewnić sobie byt.

5) Władza *(power).* Wartości władzy to autorytet, bogactwo, szacunek społeczny oraz sprawowanie władzy. Wartość władzy sprowadza się do osiągnięcia dominującego stanowiska wewnątrz systemu społecznego (grupy, instytucji, struktury). Schwartz, podobnie jak Durkheim i Parsons, uważa, że instytucje społeczne działają dzięki zróżnicowaniu statusu członków tych instytucji. w każdej kulturze można zaobserwować relacje hierarchiczne - dominacji i podporządkowania. Sprawowanie władzy przez wybrane jednostki ma na celu kontrolę ludzi i zasobów oraz osiągnięcie prestiżu. Nierówności w grupie są akceptowane przez jego członków jedynie wtedy, gdy władza traktowana jest jako wartość.

6) Bezpieczeństwo *(security).* Wartości bezpieczeństwa to porządek społeczny, stabilność w relacjach, bezpieczeństwo rodziny, poczucie przynależności a także osobiste poczucie bezpieczeństwa. Autor wskazuje na dwa podtypy wartości bezpieczeństwa: indywidualne (np. zdrowie) i grupowe (np. bezpieczeństwo narodowe). w wielu sytuacjach, są one ze sobą związane, bezpieczeństwo grupy gwarantuje bezpieczeństwo jednostce.

7) Przystosowanie *(conformity).* Motywacją do tego typu wartości jest chęć przystosowania do grupy, poczucia przynależności i interakcji z otoczeniem. Z przystosowaniem wiąże się kontrola nad impulsami i skłonnościami, które naruszają ogólne oczekiwania i szkodzą innym oraz wykazywanie się samodyscypliną, uprzejmością i szacunkiem do rodziców, kobiet i starszych ludzi oraz posłuszeństwem.

8) Tradycja *(tradition).* Zbiorowości ludzkie wyrażają wspólne doświadczenia poprzez zwyczaje i symbole, które tworzą tradycje i obyczaje. Znaki grupowej solidarności podkreślają jej unikatowość i przyczyniają się do jej przetrwania. Wartość tradycji powoduje akceptację i respektowanie idei związanych z daną kulturą. Do kategorii tradycji należy poszanowanie kultury, skromność, umiarkowanie i akceptacja.

9) Duchowość *(spirituality).* Schwartz zakładał, że duchowość wyraża się w różnych wartościach wśród odmiennych kultur, takich jak kultura Wschodu i Zachodu. Ponad to,

poczucie spójności i sensu, które jest podstawową funkcją tradycyjnych religii i wierzeń, można uzyskać także poprzez zjednoczenie z naturą, spełnienie zawodowe i osobiste oraz odkrywanie swojej prawdziwej głębi. Nie istnieje uniwersalny zbiór wartości duchowych, jaki wyznają wszyscy ludzie. Schwartz zakładał, że cele duchowe nie są celami wszystkich, albo wyrażają się na różne sposoby. Z tego powodu, autor nie wyodrębnił osobnej kategorii wartości duchowych, lecz podtypy jakie mogłyby jej odpowiadać, włączył do wartości tradycji.

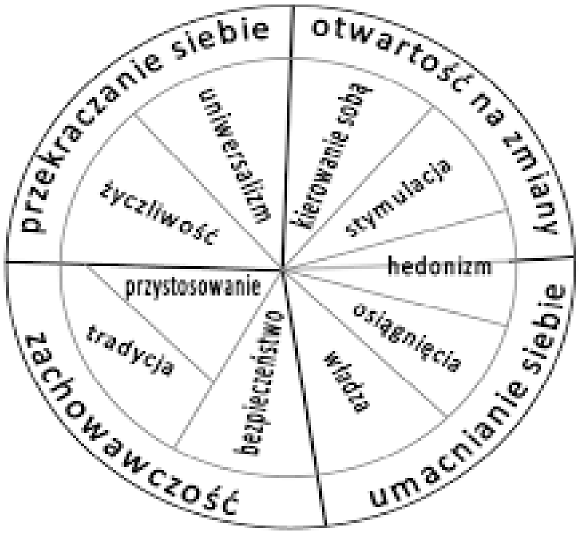
10) Życzliwość *(benevolence)* czyli troska o dobro bliskich osób. Do tej kategorii można zaliczyć dojrzałą miłość, bezinteresowne pomaganie, odpowiedzialność, lojalność i wybaczanie. Wartości te wywodzą się z potrzeby pozytywnych interakcji z innymi ludźmi, szczególnie z bliskimi oraz afiliacji, które to są podstawową potrzebą psychiczną człowieka.

11) Uniwersalizm *(universalism).* Początkowo, nie przewidziano tej kategorii, jednakże pojawiała się w każdych badaniach empirycznych przeprowadzonych przez Schwartza. Jak pisze Brzozowski (2002) „wartości uniwersalizmu motywują ludzi do tolerancji, rozumienia i zabiegania o pomyślność wszystkich ludzi i do troski o naturę. Uniwersalizm kontrastuje z życzliwością, która obejmuje tylko najbliższe otoczenie. Można przypuszczać, że wartości uniwersalizmu da się wyprowadzić z potrzeby przetrwania grup i jednostek w sytuacji, gdy człowiek wychodzi poza swoją grupę podstawową, a także gdy uświadamia sobie ograniczoność zasobów naturalnych. Ludzie mogą rozumieć, że nieakceptowanie innych ze względu na ich odmienność i niesprawiedliwe traktowanie obcych prowadzi do konfliktów zagrażających ludzkiemu życiu. Z kolei brak troski o środowisko naturalne może doprowadzić do zniszczenia zasobów, od których zależy życie. Kategorię uniwersalizmu tworzą m.in. takie wartości, jak szerokie horyzonty umysłowe, sprawiedliwość społeczna, równość, pokój, świat piękna, jedność z naturą, mądrość, ochrona środowiska" (s. 36).

Opisane powyżej wartości, Schwartz przedstawił w strukturze kołowej. Autor umieścił kategorie w dwuwymiarowych przestrzeniach, uporządkowanych według relacji zgodności-konfliktu oraz podobieństwa - niepodobieństwa.

Wymienione powyżej wartości podzielił na cztery grupy, które zaprezentowano na rysunku 8.

Rysunek 8. Koło wartości Schwartza w modelu klasycznym



Źródło: Cieciuch, 2013, s. 25

Owe grupy wartości to przekraczanie siebie (self - transcendence) czyli uniwersalizm i życzliwość; umacnianie siebie (self - enhancement) składająca się z osiągnięć, władzy i hedonizmu; otwartość na zmiany (openess to change) składająca się z samosterowności, stymulacji i hedonizmu oraz zachowawczość (conservation) czyli ugodowość, tradycja i bezpieczeństwo. Opisane grupy wartości ustanawiają przeciwległe wymiary: przekraczanie siebie versus umacnianie siebie oraz otwartość na zmiany versus zachowawczość.

W swoim ujęciu Schwartz sygnalizuje aby interpretując kołowe kontinuum w odniesieniu do danego człowieka, zwrócić uwagę na nieuświadomione obszary takie jak potrzeby biologiczne, wymagania środowiska społeczno - instytucjonalnego oraz motywy społeczne służące wzmacnianiu jedności grupy (Cieciuch, 2013).

Koło wartości Schwartza pokazuje, które wartości są ze sobą współrealizowane, a które się wykluczają. System wartości, jaki posiada każda osoba tworzy formę hierarchii - usytuowanie danej wartości jako pierwszej w hierarchii jest konsekwencją usytuowania dalszych wartości (Schwartz, 1994).

3. Aksjologiczny sens pracy ludzkiej

3.1. Poglądy na pracę ludzka

Praca człowieka jest przedmiotem refleksji od najdawniejszych czasów. Na przestrzeni dziejów zmieniała się jej wartość. Raz głoszono jej apoteozę, innym razem traktowano jako karę, obowiązek prowadzący często do zniewolenia. Niekiedy człowiek umierał zwyciężony pracą. Pierwsze ogólne pojęcie wartości pracy nastąpiło we wspólnocie pierwotnej we wczesnych fazach tworzenia się cywilizacji. Praca w tym okresie, traktowana jest usługowo, jako życiowa konieczność, która jest obowiązkiem każdego dorosłego i sprawnego obywatela (Wiatrowski, 1994). Źródłem rozwoju pracy człowieka stają się jego potrzeby. Ludzie doskonalili proste narzędzia, sprawność swoich rąk, podział pracy a także nastąpił rozwój myślenia i komunikacji. Wspólnoty grupowe stały się wyspecjalizowanymi właścicielami różnych dóbr, co pogłębiło podziały. Zmiany te doprowadziły do powstania modeli organizacji życia społecznego (Furmanek, 2008). po rozpadzie wspólnoty pierwotnej nastąpił okres niewolnictwa. w tym czasie praca miała charakter negatywny, traktowana była jako przymus i utrata godności. Środkiem produkcji jest niewolnik, dla człowieka wolnego wszelkie zajęcia były niegodne i poniżające. Osoby pracujące natomiast, swoją pracowitość uznawały za cnotę i pomimo przymusu za dodatnią wartość moralną (s. 20 - 21).

W Cesarstwie Rzymskim nastąpił podział klasowy, co uwydatniło hierarchię prac. Najbardziej szanowaną pracą staje się praca w rolnictwie, pogardzano natomiast pracami służebnymi i rzemiosłami. Rzymianie wyrażali opinię, że praca zezwierzęca człowieka, czyni go bydlęciem gdy męczy ciało i umysł, zajmuje czas, który może być przeznaczony sprawom państwowym lub rodzinie, czyni człowieka zależnego od innych oraz ma charakter rywalizacyjny (Pszczołkowski, 1996, s. 61).

W okresie feudalizmu (VII - XV wiek) stopniowo ubogacała się wartość pracy. „Rozumiano już przez nią takie działania człowieka, które zapewniają zdobywanie środków utrzymania, nie tylko przez wysiłek mięśni, ale także i umysłu” (Pszczołowski, 1996, s. 23). Czynnikiem motywującym ludzi niższego stanu był zarobek, dla klasy wyższej stanowiła zaś służba Bogu i rzemiosło rycerskie.

Religia chrześcijańska panująca w tym okresie traktowała pracę jako: konsekwencję grzechu pierworodnego (jako pokuta i kara za grzechy), źródło istotnych

cnót ze względu na cel ostateczny oraz środek utrzymujący równowagę ciała i umysłu (Wiatrowski, 1994, s. 56).

Widać więc pewien dualizm w postrzeganiu pracy między ludźmi wywodzących się z różnych klas społecznych. Św. Tomasz z Akwinu określa pracę jako wolną i celową aktywność, która zaspokaja potrzeby i służy do osiągania dobra. Pracujący człowiek zapobiega rozleniwieniu, ujarzmia swe ciało i zdobywa środki do życia. Praca jest także czynnikiem wpływającym na rozwój umysłowo - moralny (s. 94).

XIV - XVI wiek to czas istotnych przemian w pojmowaniu człowieka, jego działalności i wytworów. Okres odrodzenia stanowi rozwój sztuki, literatury, nauk technicznych i przyrodniczych. w tym okresie niezmienne nadal odmawiano praw obywatelskich chłopom i rzemieślnikom. Przemiana nastąpiła wśród niezależnych rzemieślników. Ich prace stanowiły powód do dumy, pożądane przez bogate klasy. Samodzielne tworzenie dóbr materialnych, pobudzało wyobraźnię, zmysł estetyczny i służyło jako narzędzie samorozwoju. w okresie humanizmu tworzą wielcy artyści między innymi Leonardo Da Vinci, L. B. Alberti, Michał Anioł czy architekt donatto Bramante. Ludzie pracy w tym okresie sądzili, „że gdyby ludzie nie musieli zaspokajać swoich potrzeb przez pracę, nie wznieśliby się na wyższy poziom niż barany i osły" (Furmanek, 2008, s. 25).

Pierwszym propagatorem pracowitości w tym okresie był Marcin Luter. w odróżnieniu od religii chrześcijańskiej opowiadał się za godnością duchową każdej wykonywanej pracy, jeśli tylko jest ona wykonywana w Bożym posłuszeństwie i miłością bliźniego. M. Luter twierdził, że praca odwodzi od grzechu i jest środkiem wychowawczym, dlatego należy uczyć młodzież pracy. Teolog, jako pierwszy użył pojęcia zawód w kontekście powołania.

Podobny pogląd wyraża twórca purytanizmu, Jan Kalwin: „Pracując dla chwały Boga, człowiek niszczy swoje złe skłonności i wrodzone instynkty i buduje królestwo boże na ziemi. i to jest podstawowy cel pracy, a nie przyjemność, bogactwa czy odpoczynek po trudzie pracy. Praca ma być owocna i wytężona, bo wtedy człowiek służy Bogu i ludziom" (s. 116).

Dalsze unaukowienie pojęcia praca przypada na okres Oświecenia tj. XVII - XIX wiek. W Wielkiej Encyklopedii Francuskiej, dziele tejże epoki, Wolter ujmuje pracę jako zajęcie na które człowiek jest skazany, aby mógł zaspokoić swoje potrzeby. „Pracować - znaczy żyć. Pracuje się więc nie po to, żeby stworzyć sobie odpowiednie warunki życia, lecz właśnie tak się układa życie, aby móc pracować i przez to osiągnąć pełnię życia. Kto

zaś nie pracuje - ten w gruncie rzeczy nie żyje" (za: Pszczołkowski, s. 133). w swojej definicji ujął też rolę wychowawczą jaką daje wykonywanie pracy. „Człowiek bowiem rodzi się do pracy tak, jak się rodzi dla społeczeństwa. Praca oddala od człowieka nudę, występek, przestępstwo" (s. 215).

W okresie oświecenia nastąpiło silne rozróżnienie na pracę fizyczną i umysłową. Właściciele środków produkcji, według myśli tego okresu, powinni wykonywać pracę umysłową, wywodzącą się od ducha, natomiast ciężka praca fizyczna wykonywana była przez biednych. Pierwszy raz do tej pory maszyny zostały zespolone z pracą ludzką, skupiono się na konstrukcjach i ich udoskonaleniach co w konsekwencji doprowadziło do rozwoju cywilizacji przemysłowej (Furmanek, 2008, s. 29-31).

Okres ten to poszukiwanie odpowiedzi na pytania, dążenie do poznania świata oraz rozwój kultury. Idea fizjologicznego rozumienia pracy zrodziła się z dociekliwości odpowiedzi na pytania czym jest praca, dlaczego wiąże się z przykrym obowiązkiem oraz powoduje zmęczenie. Ekonomiści rodzącego się kapitalizmu stworzyli klasyczną ekonomię, która swoje źródło ma w koncepcjach pracy ludzkiej. Uznano, że praca stanowi źródło własności indywidualnych i gospodarczych. Jest ona fundamentalną kategorią, miernikiem wartości. Z czasem rozwoju ekonomii, pracę zaczęto traktować jako towar. Posługiwano się zwrotami: kupno i sprzedaż, nabywca i sprzedający, które funkcjonują do współczesności. w tym czasie, nastąpił także postęp w utożsamianiu pracy maszyn, zwierząt i sił natury z pracą człowieka. R. Mc Culloch pisze „nie ważne, kto pracuje, ale czy to jest dla człowieka pożyteczne. Pracą nazywam każdego rodzaju działanie albo współdziałanie, które jest wykonywane przez człowieka, zwierzęta, maszyny, czy też przez siły przyrody, a które prowadzi do pożądanego przez człowieka rezultatu... pracy, i tylko pracy zawdzięcza człowiek wszystkie przeznaczone do wymiany wartości" (s.156).

W *Zasadach filozofii prawa* autor Georg Hegel (1969) wskazuje, że człowiek chcąc zaspokoić swoje potrzeby, poddaje udoskonaleniu i obróbce materiał wytworzony przez naturę. Jest to swojego rodzaju pośrednictwo między dobrem wytworzonym a naturą, które człowiek musi wykreować. Sam proces pracy jest obiektywny i ponadczasowy. Przekazywanie urządzeń, dóbr i myśli z pokolenia na pokolenie sprawia, że praca jest własnością całej ludzkości.

Z kolei dla K. Marksa (1970) praca „jest celową czynnością mającą wytworzyć wartości użytkowe, przystosować to, co dostarcza przyroda dla potrzeb człowieka, jest ogólnym warunkiem życia ludzkiego, jest przeto procesem niezależnym od jakiejkolwiek

formy życia ludzkiego, procesem raczej wspólnym wszystkim jego formom społecznym"(s.205). Jednak praca pod przymusem, obca, zewnętrzna w stosunku do robotnika, nienależąca do jego istoty, wyalienowana, w konsekwencji prowadzi jednostkę do ruiny, gdyż nie pozwala jej być sobą. Praca taka degraduje i zniewala człowieka.

Czasy nowożytne to rozwój cywilizacji przemysłowej oraz pracy produkcyjnej. Pomimo różnych poglądów, myśliciele podkreślają wartość moralną pracy ludzkiej. po raz pierwszy upowszechnia się wynagrodzenie proporcjonalne do jakości wykonywanych usług. Umowa o pracę w zależności od pracodawcy, ma charakter dobrowolny lub przymusowy. Potrzeba utrzymania siebie i swojej rodziny zmusza do szukania pracy, widoczne jest także zagrożenie bezrobociem.

Istotne pytania, jakie zaczęto stawiać w okresie nowożytnym dotyczą zasad bezpieczeństwa i komfortu w środowisku pracowniczym. Od jakiego wieku powinno się pracować? Jakie prace może wykonywać kobieta? Jak długo można pracować? Jakie warunki są istotne dla rozwoju i nie naruszają zasad etycznych? Problemy te narastały wraz z pojawianiem się nowych zawodów.

Rozwijająca mechanizacja, wypierająca pracę człowieka budziła sprzeciw pracowników. Zaczęto walczyć o prawo do pracy i zmniejszenie bezrobocia. W tej perspektywie, powstał nowy kierunek filozoficzny - marksizm. W coraz wyrazistszy sposób zaczęto postulować prawa człowieka i jego prawo do pracy.

W okresie nowożytnym zostało ustanowione Prawo Pracy (od 1890 roku), powstały także liczne naukowe i pseudonaukowe teorie na ten temat. Bez wątpienia, praca w tym okresie była niezwykle cenioną wartością. „Pracować, ach jakaż to radość. Praca to rozkwitanie. Praca to honor. Praca to moc. Praca to życie. Ach, mówcie mi o tym, jak się pracuje, o tym jak się służy ludzkości" (Furmanek, 2008, s. 207)

Zróżnicowanie poglądów na pracę staje się coraz bardziej widoczne. Gdy według jednych praca to główny element kreujący jednostkę i jej więzi ze środowiskiem społecznym, czy też naczelne zadanie życiowe, to według drugich praca krępuje autentyczność i swobodę, jest tylko formą czynnej więzi człowieka z przyrodą, dostarcza bowiem środków niezbędnych do przetrwania, służy realizacji potrzeb, ma charakter czysto utylitarny (Bera, 2008, s. 21).

A. Solak (2008), odwołując się do encykliki papieskiej *Laborem exercens* stwierdza, że praca stała się wartością samą w sobie, i to ona jest ważniejsza niż produkty materialne i ekonomiczne będące jej wynikiem. Autor zauważa zagrożenia dla wartości

pracy na skutek postępu cywilizacyjnego. Duże ukierunkowanie na materializm, natłok informacji i szybkość rozwoju prowadzą do przedmiotowego traktowania pracy. Należy zwrócić szczególną uwagę na sytuacje, „gdzie człowiek zostaje potraktowany na równi z zespołem materialnych środków produkcji, jako narzędzie, a nie - jak to odpowiada właściwej godności jego pracy - jako podmiot i sprawca, a przez to jako właściwy cel procesu produkcji" (Solak, 2008, s. 103). Analizuje znaczenie pracy w kontekście możliwości spełniania się człowieka. Dzięki pracy możliwa jest bowiem samorealizacja oraz poczucie godności. Autor wysuwa wniosek, że poprzez pracę, kształtujemy siebie i stajemy się ludźmi, jak pisze „praca stawia w jaśniejszym świetle człowieka jako osobę" (s. 77).

Obecne czasy to okres następnej transformacji cywilizacyjnej, zwanej informacyjną. Przemiany te, są zarówno jakościowe jak i ilościowe. Jak zauważa G. Colzani „stwierdzenie rosnącego zapotrzebowania na osobistą samorealizację przeczy spadek wymiaru etycznego i obniżenie się rangi samych zawodów. Na dodatek kultura superindywidualistyczna prowadzi do przeżywania doświadczenia pracy w wymiarze rezultatu i kariery, a nie w wymiarze powołania, tj. jako relacji między osobami i uczestnictwa w życiu zbiorowym (Colzani, 2001, s. 587). Stwarza to szanse dynamicznego rozwoju, jednak kosztem innych cenionych wartości w życiu społecznym.

Już ten krótki przegląd poglądów na pracę ludzką ukazuje jej uniwersalny i historyczny charakter. Praca występuje bowiem na każdym etapie rozwoju życia ludzkiego, w różnych kulturach i cywilizacjach, zmienia się przy tym jedynie jej charakter, formy i znaczenie w życiu jednostki i społeczeństwa. Panuje obecnie powszechne przekonanie, że praca ma służyć rozwojowi człowieka, wzbogacać i uszlachetniać jego osobowość, służyć zaspokajaniu potrzeb egzystencjalnych, społecznych, moralnych, rozwojowych, nie może w żaden sposób degradować jego człowieczeństwa.

3.2. Rola pracy w życiu człowieka

W literaturze spotykamy różnorodne podejścia do roli pracy w życiu człowieka ze względu na złożoność działalności ludzkiej. Z. Wiatrowski (2000) podkreśla, że „myślenie o pracy człowieka jest naturalną i nieodłączną właściwością rodu ludzkiego. po prostu - praca jest szczególnym rodzajem ludzkiego działania" (s. 74).

Cz. Z. Bartnik (1997) analizując rolę pracy w życiu człowieka traktuje ją jako „działalność, która wiąże się z kształtowaniem bytu ludzkiego, jednostkowego i społecznego, a więc tworzy ten byt, podtrzymuje, przekształca i rozwija. Do pracy trzeba zaliczyć nie tylko bezpośrednią produkcję oraz utrzymanie człowieka przy zdrowiu, na czym poprzestawały statystyczne wizje świata, ale należą do niej niewątpliwie czynniki związane z całym bytem człowieka, a więc przekształcające życie człowieka, intensyfikujące, rozwijające, dopełniające treściowo i dążące do osiągnięcia dalszych stopnia antropogenezy. Poza tym nazwą praca obejmujemy nie tylko działania skuteczne i przynoszące nam zamierzone plany, ale także i działania nieskuteczne, byle zmierzały do określonych wyżej celów" (s. 52).

Praca przejawia się więc w życiu wielowymiarowo i wielofunkcyjnie. Wytwarza dobra materialne, ale także jest niezbędna w rozwoju człowieka. Dynamizuje potencjał intelektualny, moralny, duchowy, fizyczny i moralny. Dzięki pracy człowiek może się spełniać i uczestniczyć w życiu społecznym. Jest ona podstawą samorozwoju, tworzenia więzi międzyludzkich oraz systemów wartości. Praca zawodowa, oprócz kształtowania osobowości, zapewnia środki na zaspokajanie potrzeb, determinuje styl życia oraz wybór aktywności w czasie wolnym. Tym samym stanowi regulator rytmu działania człowieka. (Furmanek, 2006, 2010; Wiatrowski, 2005). Współczesne środowisko pracy, powinno w sposób adekwatny do potrzeb zapewnić człowiekowi warunki do życia dla siebie i rodziny, możliwość samorozwoju, budowanie społeczeństwa obywatelskiego, budowanie siły kapitału społecznego, możliwość wykazania się potencjałem, obowiązkowością i pracowitością (Furmanek, 2006, s. 53).

Pracując, człowiek wytwarza dobra materialne ale przede wszystkim tworzy otaczające go środowisko (wartości materialne, ekonomiczne), wypracowuje więzi pracujących ludzi (wartości społeczne), dzieli się swoim potencjałem z innymi (wartości moralne), dokonuje samorozwoju (wartości duchowe, psychiczne) (Furmanek, 2008, s. 46).

To właśnie praca, nadaje sens i znaczenie życiu człowieka. Nie istnieje nauka czy dziedzina sztuki w izolacji od pracy (Wyrostek, 2013). Szczepański (1961) wskazuje, że praca jako wartość łączy się z koniecznością dokonania wyboru pożądanych celów. Praca świadczy o potrzebach społecznych jednostki takich jak dążenie do władzy, uznania, sławy z czym się wiąże przyjęcie określonej pozycji społecznej (Szczepański, 1961). Twórca polskiej pedagogiki pracy, T. Nowacki (2004) uważa, że wykonując pracę tworzymy nowe dobra materialne, usługi i wartości kultury, a także inwestujemy w rozwój swoich zdolności oraz umiejętności.

O tym, jaką rolę pełni praca w życiu człowieka świadczy zaangażowanie poprzez zasoby zewnętrzne i osobiste (Bakker, 2009). Zasoby pochodzące z zewnątrz to otrzymywanie informacji zwrotnych, wsparcie społeczne oraz różnorodność i autonomia. Zasoby własne natomiast, to pozytywne nastawienie i poczucie własnej wartości. z tego względu praca nabiera głębszego wymiaru - podmiotowego, wewnętrznego i duchowego. Tym samym nadrzędne staje się wychowanie do pracy, modelowanie zachowań pracowniczych czy samorozwój. Żeby pracownik pozostał transcendentnym wobec pracy, ważne jest dopasowanie „osobowości pracowniczej" (uzdolnień, siły, dyspozycji, sprawności, postaw) do zawodu (Bartnik, 2005).

Według Beaty Jakimiuk (2017) człowiek realizuje się w toku pracy, rozumianej przez urzeczywistnianie przyjętych wartości. Autorka podkreśla, że bez zdefiniowania swoich wartości, nie jest możliwy rozwój zawodowy jak i osobisty, gdyż jak pisze „wyznaczają one cele do osiągnięcia, określają potrzeby, przekonania, preferencje oraz sposób postępowania. (...) Kształtują aspiracje i zainteresowania, są ważnym kryterium dokonywanych wyborów zawodowych i osobistych" (Jakimiuk, 2017, s. 86). Kreujemy siebie, swoją rzeczywistość za pomocą wartości. Są one bezpośrednim przełożeniem na nasze decyzje oraz wyznaczają sposób postępowania. Autorka zwraca także uwagę na zagadnienia związane z humanizacją pracy (Jakimiuk, 2015, 2016). Dzięki godziwym warunkom zatrudnienia, możliwości rozwijania swoich kompetencji, lojalności i życzliwości wśród pracowników, możliwe jest budowanie poczucia własnej wartości oraz tworzenie pozytywnych relacji międzyludzkich. Praca poprzez funkcje wychowawczą i edukacyjną wzbogaca każdego człowieka, daje mu nowe perspektywy i szerszy pogląd na wiele kwestii. B. Jakimiuk (2016) opisuje znaczenie tworzenia i rozwijania relacji, podkreślając, że każdy z pracowników jest za to odpowiedzialny. „Prawidłowe relacje powodują, że człowiek czuje się bezpieczniej, chętniej pracuje, czerpie przyjemność ze spotkań z ludźmi i z wykonywania zadań zawodowych. Przez

budowanie pozytywnych relacji ma możliwość kształtowania środowiska pracy" (Jakimiuk, 2016, s. 49).

Praca jest wartością społeczną, wspólnotową. Dzięki pracy, człowiek otwiera się na odmienne poglądy, komunikuje swoje potrzeby. „Moralne doskonalenie człowieka przez jego pracę znajduje głębszy wymiar w sytuacjach społecznych pracy, w których następuje afirmacja innych osób i budowanie więzi międzyludzkich" (Furmanek, 2008, s. 47). Mechanizmem, który najsilniej zespala ze sobą ludzi są wartości. Wytyczają cele oraz morale członków danej grupy. Praca jest narzędziem do formowania grup, na czym polega jej siła społeczna. Sam proces budowania wspólnoty tworzy wartości moralne, kulturowe i społeczne (Ferenz, 2003; Furmanek, 2008).

Praca jest obszarem spotykania się osób, wymieniania interakcji. Szczególne znaczenie ma ona przy pracy wykonywanej z poczuciem sensu, która wpisuje się w rytm życia człowieka. Jak podkreśla J. Galarowicz (1992), należy żyć z sensem i dla drugiego człowieka. Taka postawa może przerodzić się w dojrzałą wolność. „Być człowiekiem, być wolnym jako człowiek, to pozostawać w odniesieniu do wartości, które same - przez swe istnienie - wzywają do ich urzeczywistnienia" (Furmanek, 2008, s. 47).

J. Tischner (2017) porównuje pracę do języka. „Dzięki językowi dochodzi do porozumienia między ludźmi" (s. 88). Językiem pracy uzyskiwane są jej produkty końcowe, dobra materialne, idee. Język, jako autentyczne porozumiewanie się między ludźmi, wpływa na wartościowanie wspomnianych procesów pracy oraz wartościowanie ich twórcy.

Zdaniem F. J. Mazurek (1995) poprzez działanie wyraża się godność człowieka, która wpisana jest w naturę ludzką. Dlatego też praca, jako podstawowa forma aktywności człowieka, jest przejawem jego inteligencji, godności i poczucia obowiązku. o godności człowieka świadczą jego dzieła które osiąga i doskonali podczas pracy. w ujęciu podmiotowym, godność człowieka pracującego nie jest stopniowana, nie prowadzi do podziału na warstwy społeczne. w znaczeniu przedmiotowym jednak, jest ona zróżnicowana. Różna wartość poszczególnych prac wynika z technicznego ujmowania społecznego podziału. Jest ona konieczna, aby rozwój społeczny był możliwy. Ujęcie przedmiotowe nie może powodować różnicowania osób pracujących, lecz powinno różnicować ich przestrzeń aksjologiczną (Furmanek, 2008, s. 48). Istota godności ukazuje się w sytuacjach trudnych i obciążających, gdzie wymagane jest podjęcie szybkiej i trafnej decyzji. Dzięki godności, osoba dysponuje wewnętrznym przeświadczeniem wolności, podmiotowości i odpowiedzialności. Godność pracy

ludzkiej jest tożsama z godnością człowieka, z gdyż wynika z samego faktu człowieczeństwa. „To jego rozumność, wolność, odpowiedzialność określają sferę zjawisk warunkujących istotę i sens ludzkiej pracy” (s. 49).

Poprzez pracę człowiek tworzy nowe wartości, które są możliwością doskonalenia siebie i świata. Oddając się pracy, wzbogacamy swoją psychikę i duchowość, stajemy się lepszymi ludźmi. Pracując wpływamy także na innych, na ich emocje i perspektywę obserwacji świata. w kulturze buddyjskiej stwierdza się, że trzy rzeczy, które człowiek może obserwować przed długie godziny to palący się ogień, płynąca woda i na wykonującego swoją pracę człowieka. Ponadto tworząc nowe przedmioty i idee, personalizujemy rzeczy materialne i niejako myśli, odciskając piętno osobowości dla przyszłych pokoleń.

Praca uczy cierpliwości i pokory. Celowość i ciągłość pracy wynika ze szczególnej formy aktywności jaką jest wykonywanie zawodu. Podejmując pracę, człowiek uświadamia sobie jej cel, co w konsekwencji określa jego postawę życiową oraz aksjologiczną orientację. Poczucie obowiązku pracy wynika z natury człowieka oraz jego rozumności. Jest to swego rodzaju powinność i poczucie odpowiedzialności wobec siebie i innych.

Zaangażowanie i samorealizacja człowieka pracującego prowadzą do nabywania sprawności moralnych takich jak odpowiedzialność, odwaga, miłość czy sprawiedliwość. Moralne doskonalenie człowieka pogłębia się w sytuacjach społecznych. Dzięki pracy człowiek ma możliwość wyrażenia siebie, swojej osobowości. w pracy człowiek odkrywa sens swojej egzystencji. Każda praca wymaga wysiłku fizycznego, intelektualnego czy duchowego. Doświadczając na co dzień trudnych emocji jak trud, cierpienie czy uczucie niesprawiedliwości, człowiek umacnia swój charakter, wzbogaca się w doświadczenia i umiejętność przepracowywania kryzysów.

N. G. Pikuła (2014) zwraca uwagę na zmieniającą się rolę pracy w życiu jednostki.. Kiedyś praca dawała swego rodzaju stabilność, źródło utrzymania ale i możliwości rozwijania swoich kompetencji bądź w awansu w danej organizacji. Często osoba pracowała w jednym miejscu pracy przez całe życie. Dzisiejszy postęp wymusił zmianę poglądów na karierę zawodową. Elastyczność, doświadczenia zebrane w różnych miejscach, umiejętność szybkiego dostosowania się do zmieniających się warunków pracy jest głównym trendem w dzisiejszej kulturze pracy. Autor podkreśla, że dziś, o statusie człowieka świadczy rodzaj wykonywanego zawodu. Jak pisze, praca „z jednej strony może przynosić nagrody społeczne, zaspokajać potrzebę przynależności grupowej,

a także dawać poczucie tożsamości. (...) z drugiej zaś strony może być zaprzeczeniem tego wszystkiego ze względu na jej brak bądź niską wartość (np. ekonomiczną - niskie płace), nowe trendy w zatrudnieniu, zmienność, niestałość, co niesie za sobą wiele konsekwencji indywidualnych i społecznych" (Pikuła, 2014, s. 7-8). Posiadanie pracy to nie tylko warunek konieczny do zaspokajanie potrzeb, ale także pewne zobowiązanie. Jak zauważa N. G. Pikuła (2014), brak miejsca zatrudnienia może nawet skutkować wykluczeniem społecznym.

Beata Jakimiuk (2017) zauważa, że pomimo ciągłych zmian w środowisku pracy wynikających z postępu cywilizacyjnego, widoczne są pewne stałe tendencje dotyczące zachowań ludzkich. Jej zdaniem wybór drogi rozwoju zawodowego "(…) jest rezultatem mądrych decyzji, analizowania swojego myślenia i działania, determinacji i pokonywania przeszkód w toku podejmowanych aktywności. w ten sposób wyraża się wymiar humanistyczny pracy i kreowania kariery zawodowej, która wspomaga odnalezienie sensu i celu życia, jest drogą ku dojrzałości i wypełnianiu swojego człowieczeństwa - staje się wtedy wartością i źródłem innych wartości" (Jakimiuk, 2015, s. 62).

Zdaniem socjologa A. Giddensa (2004), społeczeństwo obecnie jest w fazie „późnej nowoczesności". Dawniej, osoby uzyskiwały niemal „dożywotnie zatrudnienie", będąc związanym z jednym pracodawcą kilkadziesiąt lat. Obecnie wielokrotna zmiana miejsca pracy jest swego rodzaju trendem. Zmiany nastąpiły także w godzinach pracy. Schemat pracy pełnowymiarowej, ustępuje rozwiązaniom elastycznym i dopasowanym do pracownika takim jak pół etatu, praca online czy nienormowany czas pracy. Przemiany nastąpiły także w sferze usług i działalności produkcyjnej co skutkuje przede wszystkim wykonywaniem czynności intelektualnych. Aby pracownik utrzymał się na rynku pracy, musi nieustannie dbać o podnoszenie swoich kwalifikacji (Karney, 2007). Podejmowanie nowych wyzwań zawodowych oraz ciągła inwestycja w samorozwój powoduje zmianę świadomości pracownika. Ze względu na wkładany wysiłek zwiększa się poczucie przynależności do danej profesji, z czym wiążą się reguły etyczne, obyczaje i zasady przynależne do danego zawodu (por. (Karney, 2007; Nowacki, 1999; Tomaszewski, 1975; Wiatrowski, 2006).

Według K. Obuchowskiego „praca wtedy ma sens, gdy zapewnia ludziom spełnienie się" (Obuchowski, 1999, s. 77). Także H. Selye zauważa „problem polega nie na tym, czy powinniśmy pracować, czy nie powinniśmy pracować, lecz jaki rodzaj pracy odpowiada nam najbardziej. Aby normalnie funkcjonować, człowiek potrzebuje pracy

tak samo, jak powietrza, pożywienia, snu, kontaktów z innymi ludźmi i życia seksualnego" (Selye, 1978, s. 83).

U. Ostrowska (2017) podaje, że człowieka pracującego osadzonego w świecie wartości, można przedstawić następującymi kategoriami:

- „osoba niepowtarzalna, wyróżniająca się spośród wszystkich innych bytów najwyższym rozwojem psychiki i życia społecznego, a także zdolnością do abstrakcyjnego myślenia i rekonstrukcji, do świadomego decydowania o swoim postępowaniu i do uczuć wyższych;
- indywiduum zdolne do poddawania refleksji własnego istnienia i rozumienia go, do poczucia odpowiedzialności moralnej za podjęte bądź zaniechane działania;
- istota cechująca się zdolnością do wewnętrznej samokontroli i moralnej samorefleksji, posiadająca niezbywalną godność - ową dignitas hominis, która określa szczególny status ludzkiego bytu;
- jednostka mająca kulturę i zdolność do jej tworzenia, a przy tym w specyficznie człowieczy sposób będąca homo loquens - posługująca się językiem wpływającym stymulująco na ludzkość aż do kreatywnego spełniania się w umiejętności tworzenia niespetryfikowanych form językowych oraz rozległego horyzontu interpersonalnego komunikowania się włącznie" (s. 139).

Natomiast M. Chrupała-Pniak i D. Grabowski (2016) wskazują zarówno na charakter moralny jak i amoralny określający rolę pracy w życiu człowieka. W pierwszym przypadku traktuje się pracę w kategoriach obowiązku i nakazu natomiast odmiennie, praca postrzegana jest jako ważny element życia, jednak bez konotacji moralnych. Kluczowym punktem jest jednak myśl autoteliczna, według której rzetelna praca jest obowiązkiem „którego wykonywanie stanowi wartość samą w sobie" (Bendix, 1975, s. 52). Współcześnie badacze wskazują na wielowymiarowość postaw i oczekiwań wobec pracy: „(1) stawianie pracy w centrum życia i przekonanie, że jest ona podstawową aktywnością życiową; (2) wiara w sens ciężkiej pracy oraz przekonanie, że prowadzi ona do sukcesu i jest receptą na problemy i udręki życia; (3) niechęć do marnowania czasu oraz traktowanie go jako cennego zasobu; (4) niechęć do czasu wolnego i spostrzeganie aktywności w czasie wolnym jako mniej wartościowych; (5) odraczanie gratyfikacji oraz uznawanie wartości tych nagród, na które należy czekać; (6) moralność, etyka - przekonanie, że ludzie powinni być uczciwi w relacjach z innymi; (7) niezależność i poleganie na sobie jako składniki indywidualizmu" (Chrupała-Pniak, Grabowski, 2016, s. 70). Autorzy podkreślają, że wysoki poziom etyki pracy świadczy

o ciężkiej pracy oraz poczuciu dumy z wykonywanych zadań. Jak konstatują „taka postawa jednostki sprzyja budowaniu lepszej pozycji społecznej i wiąże się z nagrodami za włożony wysiłek ” (s. 70).

Analizując powyższe koncepcje można stwierdzić, że praca ma charakter uniwersalny. Zaspokaja potrzeby rozwojowe człowieka, potrzeby twórcze, społeczne, moralne, stabilizacyjne i materialne. Kształtuje jego postawy życiowe i zawodowe, wpływa na jego motywację, samopoczucie i samoocenę. Determinując postrzeganie świata, silnie wpływa na system wartości (Bera, 2008; Furmanek, 2006).

3.3. Wartości związane z wykonywaną pracą

Człowiek poprzez pracę zaspokaja potrzeby i tworzy dobra materialne, które nadają społeczeństwu wartość ekonomiczną. Przede wszystkim jednak mają one wymiar moralny, społeczny, prestiżowy, kulturowy i historyczny. Stąd też różne oczekiwania i wartości wiążą pracownicy z wykonywaną pracą. Podejmując pracę człowiek pragnie bowiem, poprzez aktywność zawodową doprowadzić do osiągnięcia cenionych wartości: środków utrzymania, pozycji społecznej czy realizacji zadań prowadzących do mistrzostwa zawodowego. Następnie w procesie pracy dokonuje nieustannie wyborów doraźnych lub perspektywicznych między alternatywnymi sposobami wykonywania pracy, przewidując i oceniając wartość wyników i prawdopodobieństwo ich osiągnięcia (por. Gliszczyńska, 1991, s. 18). To powoduje zdaniem B. Morawskiego (1977), że różne elementy pracy nie są w jednakowym stopniu przedmiotem wartości i oczekiwań lub że wartości i oczekiwania są kierowane tylko na niektóre aspekty pracy. Wskazał więc na wartości i oczekiwania zabezpieczające (materialne) które odgrywają kluczowa rolę, następnie społeczne (głownie prestiżowe) i samorealizacyjne (treść pracy). Wartości ekonomiczne są wartościami zapewniającymi materialne warunki egzystencji, często identyfikowane z przymusem i nakazem, moralne natomiast - to wartości łączone z powinnością i obowiązkiem człowieka wobec siebie i grupy. Wartości te, można utożsamiać z aspiracjami, rozumianymi jako „jakieś ważne dobra (...) bardziej od innych warte tego, by w życiu je osiągnąć” (Dyczewski, 1995, s. 104). Wielu autorów wskazuje, że to właśnie aspiracje stanowią kryterium ocen, preferencji, wyborów celów działania, zaspokajają potrzeby i wpływają na samoocenę (Ignatczyk, 2002; Williams, 1968; Starczewska, 1994). Stąd znaczenie aspektów społecznych i prestiżowych wykonywanej pracy. Praca stanowi ponadto wartość moralnego rozwoju człowieka, który

wnosi wkład w aspekty związane ze środowiskiem społecznym, jak i kształtowanie bliskiego otoczenia fizycznego. „Poczucie dumy i szacunek względem wykonywanej pracy sytuuje jednostkę jako dojrzałą i zdeterminowaną w kreowaniu własnej ścieżki kariery zawodowej" (Bajer, 2016, s. 87). Praca jako wartość moralna istniała bowiem już od wieków, wartość ekonomiczna pojawił się dopiero wraz z powstaniem kapitalizmu.

Analizując wartości jakie pracownicy wiążą z wykonywaną pracą M. Widerszal-Bazyl (1979) wskazała na uzyskiwanie wysokiego poziomu wykonywanej pracy, zarobienie większej ilości pieniędzy, zrobienie rzeczy o dużej wartości społecznej, wykonanie rzeczy oryginalnych i nowatorskich pod jakimś względem, uzyskanie awansu na stanowisko kierownicze, uzyskanie awansu (stanowisko dające możliwości pracy o większej samodzielności i odpowiedzialności, zdobycie przyjaźni i sympatii otoczenia, doskonalenie zawodowe).

Wartości zawodowe mogą kształtować się latami. Ujawniają się w funkcjonowaniu poznawczym, emocjonalnym, w działaniu i w wartościach. „Jest to stosunek do pracy wynikający z umiejętności dostrzeżenia i wykorzystania możliwości, jakie daje środowisko zawodowe, zwłaszcza społeczne (...), jak również z użycia własnego talentu i zaangażowania (Olczykowska, Rożnowski, 2016, s. 47).

J. Gale ze współpracownikami (2019) wyróżniła tzw. kontrakt psychologiczny, czyli umowne oczekiwania i zobowiązania w środowisku pracy. Tworzą go trzy obszary, i jest to kariera, społeczność i misja. Kariera rozumiana jest jako centrum motywacji wewnętrznej. Jest główną motywacją do rozwoju i uczenia się. Społeczność zapewnia dbanie o relacje, wiąże się z potrzebą bycia poważanym i docenianym. Jest to także poziom przynależności i lojalności względem zawodu. Misja natomiast, to działanie zorientowanie na cel, utożsamianie się z organizacją, poczucie spełnienia z wykonywanego zawodu oraz źródło dumy.

Według badacza kultury organizacyjnej Edgara Scheina, wartości w danym miejscu pracy wynikają przede wszystkim z założeń organizacji oraz od osób decyzyjnych. Wynika z tego wyraźny związek pomiędzy wybraniem ścieżki zawodowej a systemem wartości, kompetencjami oraz potrzebami jednostki. w przypadku środowiska wojskowego te zależności są cykliczne sprawdzane na podstawie rozmów i testów psychologicznych. E. Schein analizując wartości zawodowe, opisał tak zwane „kotwice kariery", które są zbiorem elementów takich jak motywacja, zdolności, nastawienia, wartości oraz talenty. Autor wyróżnił następujące kotwice:

- kompetencje zawodowe - potrzeba pogłębiania wiedzy i poszerzania kompetencji, chęć bycia ekspertem, orientacja nastawiona na awans oraz osiągnięcie profesjonalizmu;
- kompetencje menadżerskie - potrzeba władzy, podejmowania decyzji oraz wydawania rozkazów. Orientacja zwrócona na pieniądze;
- bezpieczeństwo i stabilizacja - związanie emocjonalne z organizacją, zadowolenie ze stałej pracy, stabilizacja finansowa i socjalna;
- wyzwanie - związane z podejmowaniem rywalizacji, przeciwstawianie się trudnościom, chęć wprowadzania zmian;
- autonomia i niezależność - wiąże się z potrzebą samodzielności, pracą według własnych zasad. Z racji specyfiki pracy w wojsku, własne reguły działania bez konsultacji z dowódcą nie są wartością dodatnią;
- kreatywność i przedsiębiorczość - realizowanie się przez rozwiązywanie problemów, pogłębiające wiedzę o sobie i organizacji, inicjatorzy;
- usługi i poświęcenie dla innych - osoby aktywne politycznie, wartościujące zagadnienia społeczne i humanistyczne (za: Paszkowska-Rogacz, 2009).

Anny Paszkowskiej-Rogacz (2009), nadała wartościom pracy charakter instrumentalny lub autoteliczny. W podejściu instrumentalnym praca to środek do spełnienia wyżej ustanowionych celów takich jak pozycja społeczna, prestiż, dobra materialne itp. Charakter autoteliczny natomiast, wyraża się w postrzeganiu pracy jako drogi do samorealizacji. Praca w tym kontekście, ma wartość samą w sobie i jest źródłem dumy, satysfakcji i poczucia samorealizacji. Autorka podkreśla, że podejścia te nie muszą się wykluczać, lecz mogą być traktowane holistycznie. Praca, która jest wykonywana jest z zaangażowaniem i pasją, może stanowić także źródło zaspokajania potrzeb hedonistycznych. Pozytywne odczucia wobec pracy skutkują większą wydajnością i przyczyniają się do poczucia lepszej jakości życia.

Z kolei B. Bromberek (1988) wyróżnił cztery orientacje na pracę: orientację wewnętrzną, orientację społeczną, orientację prestiżową i orientację skierowaną na własną wygodę. W skład wartości o orientacji wewnętrznej wchodzą: możliwość stosowania posiadanych kompetencji, nowe wyzwania w pracy, wykonywanie zadań samodzielnie, możliwość ciągłego kształcenia się oraz nienormowany sztywno czas pracy. Wartości społeczne to praca z ludźmi, praca na rzecz społeczeństwa, wywieranie wpływu, możliwość pomagania innym oraz dobre relacje w środowisku pracy. Z kolei wartości prestiżowe obejmują: wysokie uznanie i pozycję społeczną, kierowanie pracą

innych oraz duże możliwości szybkiego awansowania. Ostatnią grupą są wartości o orientacji skierowanej na własną wygodę, czyli: wysoki dochód, gwarancja stałej pracy, dużo wolnego czasu, pracę na wsi lub w małym mieście, miejsce pracy znajdujące się blisko domu, pracę niewymagającą dużego zaangażowania.

Jak się okazuje „osoby, które postrzegają swój rozwój zawodowy w zgodzie z ich orientacją na wartości, osiągają wyższą pozycję zawodową i wyższy poziom zadowolenia z pracy niż jednostki, które widzą swój rozwój zawodowy jako niezgodny z cenionymi wartościami (Zalewska, 2000, za: Lubrańska, 2016, s. 83).

Do najbardziej cenionych przez pracowników wartości zawodowych J. Penc (2000) zalicza: stałe i wysokie zarobki oraz dodatkowe korzyści z pracy, stałość i pewność zatrudnienia, praca bezpieczna i nieszkodliwa dla zdrowia oraz dobrze zorganizowana, odpowiednie warunki i stosunki międzyludzkie w pracy, wykonywanie pracy umożliwiającej doświadczenie zawodowe i podnoszenie kwalifikacji, praca stwarzająca możliwość awansu, praca zgodna z zamiłowaniami, zdolnościami i wiadomościami, uznanie kierownictwa dla jakości dobrej pracy i znaczących osiągnięć oraz możliwości wykazania się w pracy pomysłowością i inicjatywą (s. 165-166).

Opierając się na analizie J. Wierzejskiej (2014), przez pracę zawodową zaspokajamy swoje potrzeby moralne, prestiżowe, społeczne i materialne. Dlatego tak ważne jest dostrzeżenie swoich umiejętności, zainteresowań i zdolności, które pozwolą na odpowiedni wybór zawodu. Odczuwanie sensu swojej pracy, czy to poprzez pomaganie innym, tworzenie nowych idei bądź zdobywanie sukcesów oraz zapewnienie sobie materialnych korzyści, nadaje sens całemu życiu. Należy jednak pamiętać, że praca może się także wiązać z przymusem ekonomicznym, być źródłem stresów poprzez nadmierne wydatkowanie energii bądź przeżywania przykrych emocji (mobbing, pracoholizm, konflikty) oraz w konsekwencji prowadzić do wypalenia.

Przegląd wybranych badań dotyczących wartości pracy i cenionych jej różnych aspektów pozwala zauważyć, że młodzi ludzie rozpoczynający pracę zawodową zarówno absolwenci szkół ponad maturalnych jak i absolwenci uczelni wyższych wiążą z nią różne oczekiwania i wartości, chociaż oscylują wokół tego co w życiu okazuje się dla ludzi nadrzędne: udane życie rodzinne, dobre zdrowie i satysfakcjonująca praca. Najczęściej duże znaczenie przywiązują do stałości zatrudnienia i możliwości wykorzystania posiadanego potencjału wiedzy i umiejętności zawodowych, możliwości rozwoju, dobrej atmosfery pracy oraz uzyskania satysfakcjonujących zarobków adekwatnych do posiadanych kompetencji zawodowych i ponoszonego wysiłku w pracy

(por. Wierzejska, Karpenko, 2016). Te preferowane wartości - jak wykazuje przegląd badań - występują z różnym nasileniem w badanych grupach młodzieży i w różnych okresach, co może być związane z sytuacją na rynku pracy. Można więc skonstatować, że aksjologia zarówno wśród studentów jak i ich młodych ludzi kończących szkoły ponadgimnazjalne w odniesieniu do pracy i jej roli w życiu oraz cenionych aspektów jest podobna i nie zachodzą w tym zakresie zasadnicze zmiany mimo przemian w systemie kształcenia i możliwości zatrudnienia po ukończonej edukacji.

Natomiast młodzi Polacy migrujący zarobkowo pracując za granicą najwyżej cenią sobie w pracy stałość zatrudnienia (pewność pracy) oraz wysoki dochód. Mniej ważne jest dla nich wykonywanie pracy dającej możliwość doskonalenia się, realizacji własnych aspiracji i zamiłowań, możliwość pomagania innym, dużo wolnego czasu pozostającego po pracy, możliwość przebywania z ludźmi o podobnych zainteresowaniach. Na dalszych pozycjach znalazły się takie wartości związane z wykonywaną pracą jak: wysokie uznanie i pozycja społeczna, możliwość wykonywania pracy twórczej i oryginalnej czy możliwość wpływania na sprawy społeczne. a zatem wyraźnie zaznacza się instrumentalna wartość pracy (por. Bera, 2008, s. 115-116).

O wartościach zawodowych niewątpliwie decyduje szerszy kontekst obrazu pracy i postawy wobec niej. Opierając się na analizie A. Czerw (2013), człowiek mając obraz pracy trudnej i niewdzięcznej odczuwa obniżenie motywacji do wykonywania jej, traktując karierę wyłączenie w sposób instrumentalny. Natomiast kiedy pomimo trudów związanych z wykonywaniem zawodu, przynosi ona satysfakcję i uczucie spełnienia, postawa wobec pracy szeroko pojmowanej ulega radykalnej zmianie. Uwaga ta jest szczególnie zasadna w odniesieniu do pracy w środowisku wojskowym, do wykonywania zawodów trudnych i niebezpiecznych.

Interesujących danych dostarczają badania przeprowadzone w 2016 r. wśród podchorążych i słuchaczy cywilnych Wyższej Szkoły Oficerskiej Wojsk Lądowych we Wrocławiu. Badania wykazały, że słuchacze uczelni wojskowej mają poczucie wykonywania misji społecznej jako służby społeczeństwu, co jest wartością samą w sobie. Jak opisuje J. Jagiełło (2017) „szczególnie istotną rolę w przyszłej pracy odgrywa możliwość wykorzystania wiedzy, zasobów osobistych, kompetencji oraz umiejętności w pracy zawodowej, praca niekonwencjonalna, twórcza i wykonywana przede wszystkim w określonym zespole pracy, a nie tylko indywidualnie. Badana grupa słuchaczy w przeważającej większości ceni sobie gwarancję i pewność stałego zatrudnienia oraz wysoki dochód odpowiadający wykonywanej pracy” (s. 202). Aż 3/4

deklaruje gotowość do poświęceń na rzecz służby. „Wartościom tym towarzyszy dążenie do osiągnięcia prestiżu społecznego w związku z wykonywaną pracą. (...) Wykazują przy tym dużą dyspozycyjność i gotowość służby lub pracy tam, gdzie będzie wymagać tego dobro instytucji, w której zostaną zatrudnieni" (s. 202 - 203). Liczne badania potwierdzają, że orientacja na wartości zawodowe nie różni się od innych grup studentów, kończących kierunki nie związane ze służbą wojskową (por. Ciżkowicz, Nowak, 1996; Wierzejska, 2014; Wierzejska, Karpenko, 2016).

Z kolei badania przeprowadzone wśród pilotów wojskowych przez R. Berę (2003) wskazują, że podchodzą oni do swej pracy w sposób twórczy. Nie jest to jednak dążenie do kariery zawodowej, lecz samorealizacja poprzez pracę (wykonywanie czynności i zadań związanych z pilotowaniem statku powietrznego), w której liczy się samodoskonalenie zawodowe, przebywanie w gronie przyjaznych sobie ludzi, których łączą wspólne zainteresowania oraz dążenie do użytkowania nowoczesnej techniki lotniczej. Rosnąca wartość czynnika materialnego wiąże się natomiast z zapewnieniem sobie i rodzinie takiego poziomu życia, który gwarantował będzie bezpieczeństwo socjalne i stabilizację życiową oraz sprzyjał realizacji planów zawodowych (s.199).

Podobną tendencję wykazały badania przeprowadzone w 2015 Rr przez S. Berę (2016) w ramach projektu obejmującego różne aspekty funkcjonowania zawodowego pilotów wojskowych. Badana grupa zawodowa, szczególnie ceni autoteliczne wartości zawodowe. Główną rolę odgrywa praca niekonwencjonalna, twórcza i rozwojowa, wykonywana indywidualnie. Wartości te silnie korelują ze stabilizacją zawodową. Lotnicy mają świadomość, że ich służba to rodzaj misji społecznej. Potrzebom wykonywania zawodu podporządkowane jest także ich życie osobiste. Są więc zorientowani na wartości wewnętrzne, pozwalające w pełni wykorzystać potencjał wiedzy i umiejętności, oraz wartości społeczne świadczące o ich świadomości służby społeczeństwu i przejawianej troski o właściwy klimat społeczny w środowisku służby (s. 164 - 165). Tym samym dominuje wyraźnie autoteliczna wartość pracy.

4. Praca jako wartość w badaniach empirycznych

Na ogół w badaniach empirycznych wartość pracy określa się poprzez wyznaczenie jej miejsca w systemie wartości życiowych, co pozwala na wskazanie dominującej orientacji życiowej badanych osób oraz cenionych przez badane osoby różnych jej aspektów. Z dotychczasowych przeprowadzonych badań wynika, że orientacja prorodzinna i prozawodowa jest jednym z najważniejszych dążeń życiowych pracownika (por. m.in. Dobrowolska, 1974; Bera, 2003, 2008; Wiatrowski, 2004; Boguszewski, 2011; Piskorz, 2012; Ślusarski, 2013). Praca jako podstawowa orientacja życiowa występuje częściej u ludzi wykonujących zawody trudne, które wymagają długotrwałych studiów oraz częściej u mężczyzn. Charakteryzuje także osoby młode, które dopiero rozpoczynają swoją karierę oraz u tych, którzy posiadają już bogaty dorobek zawodowy (Dobrowolska, 1984). Ponadto, zajmowane stanowisko stanowi dla człowieka większą wartość, jeśli wiąże się z trudnością w zdobyciu posady (Karney, 2007).

Na podstawie przeprowadzonych analiz, H. Najduchowska (1992) wykazała, że młodzież wysoko ceni pracę jako wartość życiową. W latach sześćdziesiątych studenci deklarowali, że zawód ma być przede wszystkim zgodny z ich zainteresowaniami i dawać satysfakcję. W latach siedemdziesiątych badani wskazywali także na wybór pracy intratnej, ze względu na kryzys gospodarczy. W latach dziewięćdziesiątych praca zajmowała 3 - 4 miejsce wśród wyznaczanych celów przez młodzież. Wraz z upływem czasu, młodzież zaczęła dążyć do gratyfikacji materialnych, stałości pracy oraz aspektów twórczych (Kocięcka, 1995; Łatacz, 1996).

Badania wśród osób bezrobotnych pokazały, że osoby pozostające bez zatrudnia równocześnie dostrzegają utracone przez siebie wartości. Najważniejsze z nich, według respondentów, to pewność zatrudnienia, dobre stosunki z przełożonym i współpracownikami, klarowne warunki pracy, sprzyjające fizyczne warunki, zminimalizowanie stresu i napięć oraz równowaga czasowa między życiem osobistym a pracą. Co istotne, udogodnienia finansowe zostały ocenione na ósmym miejscu wśród dziewiętnastu ocenianych kategorii, przed aspiracjami edukacyjnymi, niesieniem pomocy, odpowiednim standardem życia, awansem, elastycznością w wykonywaniu obowiązków, rzeczywistym udziale w odnoszone sukcesy organizacji, wykonywaniem trudnych lecz aspirujących zadań, pracą w prestiżowej organizacji, urozmaiconą pracą,

przełożonym zorientowanym na interesy pracowników oraz obowiązkiem służby krajowi (Szymański, 2000, s. 129 - 130).

Z badań przeprowadzonych w 2004 roku przez CBOS wynika, że blisko 3/4 badanych uważa posiadanie pracy za bardzo ważny aspekt życia. w ramach badań sprawdzano także, czy praca posiada wartość samą w sobie dla badanych respondentów. Według respondentów, praca nadaje sens życiu. Co czwarty ankietowany odpowiedział, że praca jest przymusem i jedynie sposobem na zdobycie pieniędzy. Warto zauważyć, że przekonanie o sensowności pracy rośnie wraz z wiekiem, wykształceniem i pełnionej roli w strukturze organizacji. Ponadto połowa badanych wskazuje, że ważnymi aspektami w pracy są dobre zarobki, stałe zatrudnienie oraz dobry klimat między współpracownikami. w dalszej kolejności deklarowano: pracę interesującą, nieobciążającą psychicznie, cieszącą się szacunkiem i poważaniem społecznym, pozwalającą na wykazanie się umiejętnościami oraz z możliwością awansu (Lewandowska, Wencel, 2004, s. 2 - 8).

Raport CBOS z 2004 r. potwierdzają wyniki badań z raportu „Młodzi 2005”. Badani w wyborze pracy kierowali się głównie zatrudnieniem gwarantującym bezpieczeństwo i stałość, względami finansowymi, zgodnością ze swoimi zainteresowaniami oraz pracą zapewniającą możliwość kształcenia i doskonalenia. W znacznej mniejszości wybierali pracę zgodną z wykształceniem, związaną ze społecznym prestiżem oraz niewielką odległością od miejsca zamieszkania. Respondenci deklarowali gotowość do ponoszenia odpowiedzialności zawodowej w ramach spełnianych oczekiwań (por. Boguszewski, 2011, s. 9-10).

Badania przeprowadzone w 2009 r. przez Z. Wiatrowskiego (2009) wskazują, że zatrudnienie jest równoznaczne z jakością życia, określa pozycję zajmowaną w społeczeństwie oraz stanowi o możliwościach rozwoju. Wartość pracy była wskazywana na drugim miejscu, za rodziną. Kolejno, wartości cenione przez respondentów to pieniądze, wartości religijne bądź uniwersalne takie jak prawda, sprawiedliwość, odpowiedzialność (s. 129 - 133).

Wyniki raportu „Diagnoza Społeczna 2011” świadczą, że istotnym elementem wyboru pracy stała się atmosfera panująca w organizacji oraz odczuwana satysfakcja z wypełnianych obowiązków. Ponadto, respondenci jako kluczowe wskazywali poczucie bycia potrzebnym, szacunek otoczenia, poczucie własnej wartości oraz zaspokajanie potrzeb samorozwoju (por. Belczyk i in., 2010).

Z eksploracji J. Wierzejskiej i O. Karpenko (2015) wynika, że praca zajmuje centralne miejsce wśród ocenianych przez nich wartości życiowych młodzieży akademickiej. W systemie wartości dominuje orientacja prorodzinna, troska o zdrowie jako warunek realizowania planów i aspiracji życiowych, dążenie do zachowania wysokich standardów etycznych w życiu indywidualnym i społecznym oraz troska o swój rozwój intelektualny. Młodzież studencka ceni też sobie bliskie relacje społeczne, które daje jej poczucie przynależności i akceptacji. Realizacji tych planów sprzyjać ma przyszła praca zawodowa, wykonywana zgodnie ze zdobytym wykształceniem, przyczyniająca się nie tylko do zdobycia środków materialnych ale także uzyskania odpowiedniego statusu społecznego. Tym samym służyć ma realizacji zainteresowań zawodowych i w konsekwencji samorealizacji. Jak się okazuje mniejsze jest wśród młodzieży akademickiej pragnienie wolności głoszenia własnych poglądów, ponieważ życie w demokratycznym społeczeństwie daje jej pełne w tym zakresie prawa i możliwości. Młodzież w umiarkowanym stopniu cechuje zarówno hedonizm, religijność jak i konsumpcjonizm. Wartości społeczne i obywatelskie wyraźnie schodzą na plan dalszy, polska młodzież żyje raczej własnymi planami, niż sprawami ogólnonarodowymi i społecznymi. Indywidualizm przeważa nad ich prospołecznością. Jednocześnie kreślą wizję swojej przyszłości dość pragmatycznie, nie zakładając spektakularnych sukcesów w swoim życiu.

Natomiast badania przeprowadzone przez K. Nowosad (2016) wśród Polaków zatrudnionych na krajowym i na brytyjskim rynku pracy wykazały, że świat naczelnych wartości badanych, będących desygnatami szczęścia jest dość stabilny i spójny z wartościami osobistymi w obu grupach badawczych. Polacy w kraju i za granicą cenią sobie udane życie rodzinne. Najważniejsza jest dla nich miłość i przyjaźń, a także zdrowie i sprawność zarówno fizyczna, jak i psychiczna. Rozbieżności pojawiają się w podejściu do warunków materialnych i wykonywania ulubionej pracy. Z analizy danych wynika, że zaspokojenie potrzeb bytowych jest bardziej doceniane przez osoby funkcjonujące na brytyjskim rynku pracy. Natomiast posiadanie stanowiska zgodnego z zainteresowaniami ma nieco większe znaczenie dla pracowników zatrudnionych w ojczyźnie. Okazuje się jednak, że pracowitość zdaniem obu grup respondentów nie zasługuje na wysoką rangę. Według migrantów mniej ważne są symbole szczęścia takie jak: bycie potrzebnym dla innych, sukces w nauce i pracy, życie pełne przygód i podróży. Natomiast najmniejsze znaczenie przypisują możliwościom uzyskania sławy i popularności. Podobnego zdania są też pracownicy w kraju, jednak do sławy

i popularności podeszli nieco bardziej stanowczo uznając, że wartości te nie zasługują na miano desygnatów szczęścia. Ponadto rodacy w obu grupach badawczych są zgodni co do tego, że wygląd zewnętrzny i prezencja nie mają wielkiego znaczenia w życiu człowieka, a bardziej istotne są wartości intelektualne decydujące o efektywnym funkcjonowaniu społeczno-zawodowym, materialnym, ku zaspokojeniu różnorodnych potrzeb indywidualnych i zapewnieniu sobie wysokiego standardu życia (s. 306-307).

Główne priorytety życiowe wśród migrujących zarobkowo Polaków potwierdza eksploracja M. Cabaka (2016). Najwyżej cenionymi przez badanych emigrantów symbolami szczęścia okazało się udane życie rodzinne oraz dobre zdrowie. Następnie znalazły się takie wartości jak: dobre warunki materialne oraz wykonywanie ulubionej pracy, zawodu. Tak więc praca lokuje się w tym systemie na czwartym miejscu. Jej znaczenie ściśle wiąże się z zapewnieniem dobrych warunków bytowych. Dopiero w dalszej kolejności badani wskazywali wartości społeczne czy dążenie do sukcesu życiowego i zawodowego. Natomiast najmniej cenionymi symbolami szczęścia okazało się życie pełne przygód , sława i popularność. Praca dla osób migrujących zarobkowo ma wiec wyraźnie wartość instrumentalną (s. 170-171).

Należy odnotować, iż w środowisku wojskowym hierarchia wartości jest tożsama z wartościami deklarowanymi przez inne grupy polskiego społeczeństwa. Wojskowi od dawna deklarowali na pierwszym miejscu wartości związane z rodziną i zdrowiem. Jako średnio ważne, badani oceniali aktywność polityczną jako cechę zawodu, sumienną pracę, przestrzeganie prawa, aktywność społeczną, samodyscyplinę, wykonywanie interesującej pracy, warunki materialne, szacunek w środowisku zawodowym, podnoszenie kwalifikacji, nowatorstwo. Za najmniej istotne, kadra wojskowa uznała awans i udział w życiu publicznym. Tak wyznawany model wartości, zapewniał osiągnięcie prywatnych interesów, stabilny tryb życia oraz wykonywanie zadań na poziomie dobrym. Niepokój wzbudzał brak ambicji do podnoszenia kwalifikacji i chęć kształtowania swojej kariery zawodowej. Równocześnie, obserwowano w wojsku postawy roszczeniowe, takie jak uzyskanie awansu za minimalne wykonywanie swoich zadań (Iwaniec, 1979).

Po zmianach ustrojowych nadal, na szczycie hierarchii znajdowała się rodzina, natomiast zaczęto przypisywać istotne znaczenie samorealizacji oraz pracy zawodowej. Wzrost orientacji prozawodowej skutkował przeorientowaniem pożądanej sylwetki oficera III Rzeczypospolitej (Wójcicka, 1992; Jarmoszko, 1996; Szweda, 1998). Te przekształcenia, zostały potwierdzone w badaniach M. Marciniuk (2000).

Niezmiennie, badani deklarowali jako najważniejszą wartość udane życie małżeńskie i rodzinne. Wysoką rangę uzyskano także w dążeniach zawodowych jako żołnierza, służącego Ojczyźnie oraz wartościach intelektualnych i samorozwojowych. Istotne znaczenie, respondenci przypisywali uznaniu społecznemu oraz stabilizacji życiowej. w dalszej kolejności, kadra zaznaczała udogodnienia materialne oraz awans. Najmniej istotne okazało się życie religijne, towarzyskie oraz wywieranie wpływu na życie społeczne i polityczne.

Podobne tendencje odnotowano w przypadku pilotów wojskowych. W badaniach przeprowadzonych w 1999 r. wśród pilotów wojskowych reprezentujących różne rodzaje lotnictwa wykazano, że dominującymi wartościami są: wartości rodzinne, rozwój zawodowy oraz satysfakcja z wykonywanych działań. Piloci cenią sobie pracę z różnych względów. Przede wszystkim jest to samorealizacja związana z charakterem wykonywanych zadań lotniczych oraz zaspokajanie potrzeb społecznych (przebywanie z ludźmi o podobnych zainteresowaniach oraz warunkach prestiżowych i bytowych). Praca stanowi realizację własnych aspiracji i pasji oraz dostarcza silnych przeżyć (Bera, 1999).

Analizując badania empiryczne przeprowadzone w latach 1999 - 2001 w okresie przemian restrukturyzacyjnych lotnictwa wojskowego wykazano, że hierarchia wartości i dążeń osobistych i zawodowych wśród lotników jest niezmienna. Świat wartości naczelnych pilotów wojskowych jest stabilny i obejmuje przede wszystkim dobre zdrowie własne i rodziny, szczęśliwe życie rodzinne oraz wykonywanie pracy w zawodzie zgodnym z zainteresowaniami, pracy dającej satysfakcję, a także rzetelne wykonywanie obowiązków służbowych (dobra i solidna praca). Dopiero w następnej kolejności piloci lokują takie wartości, jak: zdobycie środków materialnych zapewniających przeciętny poziom życia, przestrzeganie zasad moralnych i innych norm regulujących współżycie miedzy ludźmi, dobre stosunki społeczne (życie w gronie lubianych i lubiących osób) oraz wzbogacanie wiedzy i doskonalenie umiejętności (podwyższanie kwalifikacji). Mniejszą wagę piloci przywiązują do zdobycia środków materialnych umożliwiających wysoki poziom konsumpcji i gromadzenia dóbr, zdobycia uznania społecznego a także poczucia że realizowana działalność jest użyteczna dla innych. Na plan dalszy schodzą wartości hedonistyczne, angażowanie się w sprawy społeczne czy też dążenie do zdobycia stanowiska kierowniczego. Oceniając zaś różne aspekty pracy ustalono, że piloci cenią sobie rzetelne i sumienne wykonywanie obowiązków związanych z pilotowaniem statku powietrznego, z czym wiąże się

samodoskonalenie oraz dążenie do użytkowania nowoczesnej techniki lotniczej. w dalszej kolejności usytuowały się wymagania do pełnionej roli oficera i oraz członka społeczeństwa (Bera, 2003, s. 194 - 197).

Przeprowadzone w następnych latach badania przez A. Piskorz (2012) wśród pilotów wojskowych reprezentujących wszystkie rodzaje lotnictwa wojskowego potwierdzają wcześniejsze wnioski. Dla pilotów wojskowych niezmiennie najważniejsze wartości to rodzina i satysfakcja z wykonywanej pracy, stwarzającej możliwości rozwoju. W ostatnich latach większe znaczenie uzyskał aspekt materialny. Praca jako źródło materialnego i socjalnego zabezpieczenia egzystencji pozwala bowiem uzyskać gwarancję stabilizacji życiowej, co stanowi ważny aspekt w wykonywanym zawodzie (s. 180)

Mimo tych nieznacznych przewartościowań, nadal utrzymuje się wśród personelu latającego Polskich Sił Powietrznych orientacja na wartości prorodzinne i prozawodowe. Praca stanowi dla nich przede wszystkim wartość samą w sobie (wartość autoteliczną) stwarza bowiem możliwość zaspokojenia własnych pasji i zamiłowań, daje możliwość ujścia emocji i samorealizacji oraz zaspokojenia potrzeb społecznych tudzież moralnych. Ten system wartości zapewnia wysokie morale pilotów i ich gotowość do wykonania nawet najtrudniejszych powietrznych misji bojowych.

Rozdział III

Metodologiczne podstawy badań własnych

1. Przedmiot i cel badań

Problem poczucia odpowiedzialności zawodowej jawi się jako aktualne wyzwanie badawcze w odniesieniu do zawodów pełniących ważną misję w życiu społecznym a zaliczanych do zawodów szczególnie trudnych i niebezpiecznych. Do tych profesji należy między innymi zawód pilota wojskowego wymagający nie tylko predyspozycji psychofizycznych, wiedzy i umiejętności ale także poczucia odpowiedzialności za powierzony cenny sprzęt, charakter wykonywanych zadań i bezpieczeństwo lotów. Badania w tym zakresie są dość fragmentaryczne dlatego każdy nowy projekt badawczy może wnieść wiele cennych konstatacji istotnych z punktu widzenia praktyki szkoleniowo-wychowawczej realizowanej w polskich siłach powietrznych oraz kształtowania wysokiego poziomu morale personelu latającego (Bera, 1999; 2003; Piskorz, 2012; Ślusarski, 2016; Wierzejska, 2018). Kierując się tymi przesłankami, przedmiotem podjętych badań empirycznych uczyniłam poczucie odpowiedzialności zawodowej pilotów wojskowych rozpatrywane w kontekście cenionych wartości życiowych i zawodowych. Teoretyczną podstawę konceptualizacji badań i operacjonalizacji zmiennej zależnej stanowi koncepcja R. Ingardena (1998). Na tej postawie określone zostały trzy główne wymiary poczucia odpowiedzialności zawodowej pilotów wojskowych: świadomość odpowiedzialności, przedmiot poczucia odpowiedzialności oraz gotowość ponoszenia przez nich odpowiedzialności w różnych sytuacjach służbowych. Jak wynika z analizy literatury przedmiotu i badań empirycznych odpowiedzialność ściśle wiąże się z wartościami (por. m.in. Tchorzewski, 1994; Łojewska- Krawczyk, 1996; Michalak, 2003; Mudrecka, 2010). Stąd poczucie odpowiedzialności zawodowej pilotów jest wyjaśniane zarówno przez wartości stanowiące cele i dążenia życiowe pilotów, znaczenie dla nich wykonywanej pracy, jak i wartości zawodowych związanych z lotniczą służbą. Głównym celem badań jest więc określenie zależności między badanymi zmiennymi. Natomiast cele szczegółowe obejmują:

1. Diagnozę poczucia odpowiedzialności pilotów wojskowych;
2. Określenie cenionych przez nich wartości życiowych i zawodowych;

3. Zweryfikowanie zależności między poczuciem odpowiedzialności zawodowej pilotów wojskowych a ich wartościami życiowymi i zawodowymi
4. Sformułowanie wniosków do działalności szkoleniowo-wychowawczej.

2. Problemy badawcze i hipotezy robocze

Tak określony przedmiot i cel badań implikuje następujący główny problem badawczy:

Czy występuje, a jeśli tak to jaki jest charakter zależności między poczuciem odpowiedzialności zawodowej pilotów wojskowych a cenionymi przez nich wartościami życiowymi i zawodowymi?

Główny problem badawczy został uszczegółowiony w postaci następujących problemów (pytań) :

1. ***Jakie jest poczucie odpowiedzialności zawodowej badanych pilotów wojskowych?***
2. ***Jaka jest ich hierarchia wartości życiowych i zawodowych?***
3. ***Jaki jest związek między poziomem poczucia odpowiedzialności zawodowej pilotów wojskowych i jego komponentami a cenionymi przez nich wartościami życiowymi i zawodowymi?***

Aby rozwiązać powyższe problemy badawcze należy postawić kolejne pytania szczegółowe.

Do problemu pierwszego:

1. Jaki jest poziom odpowiedzialności zawodowej badanych pilotów?
2. Jaka jest świadomość odpowiedzialności zawodowej pilotów wojskowych?
3. W jaki sposób piloci identyfikują przedmiot odpowiedzialności zawodowej?
4. Jaką gotowość do ponoszenia odpowiedzialności przez badanych pilotów?

Do problemu drugiego:

1. Jaka jest ich hierarchia wartości życiowych badanych pilotów?
2. Jakie znaczenie ma wykonywana praca w życiu badanych?
3. Jakie wartości zawodowe wiążą badani piloci z wykonywana pracą?

Zgodnie z przyjętymi zasadami w badaniach pedagogicznych nie będą formułowane hipotezy do problemów badawczych mających charakter diagnostyczny a jedynie do pytań dotyczących zależności między analizowanymi zmiennymi.

Analiza literatury pozwala wskazuje, że odpowiedzialność jednostki jest ściśle związana z cenionymi przez nią wartościami (por. Bera, 2012; Ingarden, 1987; Tischner,

1995; Wojtyła, 1994; Wołoszyn, 1998). Według Hildebranda (1982) „człowiek odpowiedzialny rozumie cała powagę tkwiąca w wymaganiach świata wartości(…). Przejawia on czujność wobec świata wartości, która całe jego życie podporządkowuje temu światu jako kryterium postępowania" (s. 28-35). Preferowane więc wartości stanowią kryterium zachowania w różnych sytuacjach życiowych i zawodowych, a zwłaszcza podczas przezywania dylematów społecznych i moralnych i rozstrzygają o podjętych decyzjach przez człowieka w zakresie uświadamiania sobie odpowiedzialności, identyfikowania jej przedmiotu i gotowości do jej ponoszenia (por. Bera, 2012, s.80). Przyjęłam zatem następującą ogólną hipotezę roboczą:

Skoro wartości współokreślają poczucie odpowiedzialności, istnieje zatem istotna zależność między poczuciem odpowiedzialności zawodowej pilotów wojskowych: ich świadomością odpowiedzialności, przedmiotem odpowiedzialności i gotowością ponoszenia odpowiedzialności w różnych sytuacjach zawodowych a ich wartościami życiowymi i zawodowymi (znaczeniem pracy w życiu pilotów i cenionymi przez nich wartościami zawodowymi).

Ponadto do problemu trzeciego postawiono następujące pytania (problemy) szczegółowe i hipotezy robocze o zależnościach występujących między badanymi zmiennymi:

1. Jaka zachodzi zależność między poczuciem odpowiedzialności zawodowej pilotów wojskowych a ich wartościami życiowymi?

Piloci wojskowi, którzy cenią sobie zwłaszcza wartości życiowe polegające na możliwości kierowania sobą, okazywania wzajemnej życzliwości w środowisku służby oraz pragną osobistego bezpieczeństwa w szkoleniu lotniczym charakteryzują się większym od innych poczuciem odpowiedzialności zawodowej (por. Bera, 2003; Piskorz, 2010).

2. Jaki jest związek między poczuciem odpowiedzialności zawodowej badanych pilotów a znaczeniem jakie ma dla nich wykonywana praca?

Piloci dla których praca zawodowa ma wartość autoteliczną, którzy cenią sobie możliwość doskonalenia umiejętności lotniczych i podejmowania nowych wyzwań charakteryzują się większym od innych pilotów poziom poczuciem odpowiedzialności zawodowej (por. Bera, 2017.)

3. Jaka jest zależność między poczuciem odpowiedzialności zawodowej badanych pilotów a wartościami zawodowymi jakie wiążą z wykonywaną pracą?

Im większe znaczenie dla pilotów wojskowych mają wartości zawodowe o orientacji wewnętrznej i społecznej tym większą mają świadomość odpowiedzialności za lotnicze zadania i gotowość do jej ponoszenia w każdej sytuacji służbowej(por. J. Wierzejska, 2018).

Aby rozwiązać powyższe problemy badawcze i zweryfikować hipotezy robocze należy określić ich zmienne i wskaźniki.

Zmienna zależna (wyjaśniana) w niniejszych badaniach to poczucie odpowiedzialności zawodowej pilotów wojskowych. Zmienną tę można opisać poprzez określenie:

- Świadomości odpowiedzialności zawodowej;
- Przedmiotu odpowiedzialności zawodowej;
- Gotowości ponoszenia odpowiedzialności zawodowej.

Zmienne te w toku postępowania badawczego będą podlegały dalszemu ich uszczegółowieniu.

Zmienne niezależne stanowić będą następujące wartości życiowe i zawodowe (zmienne wyjaśniające):

- Wartości życiowe;
- Znaczenie pracy w życiu pilotów;
- Wartości zawodowe pilotów

Zmienne niezależne pośredniczące to czynniki demograficzno- społeczne takie jak: wiek, stan cywilny, wykształcenie, staż służby wojskowej, klasa pilota wojskowego, charakter stanowiska służbowego, dotychczasowy nalot, nalot na danym typie statku powietrznego, rodzaj eksploatowanego statku powietrznego.

Rysunek 9. Model analizowanych zależności między zmiennymi



Wskaźnikami analizowanych zmiennych będą wyniki uzyskane na skalach pomiarowych w poszczególnych narzędziach badawczych, wyrażone w liczbach bezwzględnych lub odsetkach określających ich natężenie. Ich szczegółowa charakterystyka i możliwości pomiaru zostały przedstawione w poniższym opisie metod, technik i narzędzi badawczych.

3. Metody, techniki i narzędzia badawcze

Problematyka podjętych badań sytuuje się a paradygmacie badań ilościowych, dlatego też metodą gromadzenia wiedzy o interesującym nas zjawisku jako najbardziej adekwatną będzie sondaż diagnostyczny zrealizowany technika ankietową. Metoda ta dostarcza bowiem badaczowi bogaty materiał i stwarza możliwości interpretacyjne oraz pozwala na gromadzenie wiedzy o masowych zjawiskach społecznych (por. Łobocki, 2009; Pilch, Bauman, 2001). W ramach tej metody wykorzystane zostaną niżej wymienione techniki i narzędzia badawcze.

Kwestionariusz Poczucia Odpowiedzialności Zawodowej (KPOZ) opracowany przez R. Berę (2012), nieznacznie zmodyfikowany w niniejszych badaniach. Obejmuje pytania dotyczące zarówno pytania o czynniki demograficzno-społeczne: płeć, wiek, poziom wyszkolenia lotniczego (posiadaną klasę pilota wojskowego), nalot życiowy, nalot na danym typie samolotu, pełniona funkcję. Pytania merytoryczne dotyczyły: sposobu identyfikacji istoty odpowiedzialności zawodowej, znaczenia odpowiedzialności

w życiu badanych, źródeł odpowiedzialności, stopnia zinternalizowania cech odpowiedzialnego pilota wojskowego, gotowości ponoszenia odpowiedzialności za różne aspekty pracy wobec różnych osób i w różnych sytuacjach zawodowych. Na podstawie przyporządkowania pytań wyróżniono trzy komponenty poczucia odpowiedzialności zawodowej pilotów: świadomość odpowiedzialności zawodowej, jej przedmiot i gotowość ponoszenia odpowiedzialności. Kategorie odpowiedzi wyrażone zostały na skali Lickerta: Tak – 5 pkt., Raczej tak- 4 pkt., Trudno powiedzieć- 3 pkt., Raczej nie – 2 pkt., Nie-1 pkt.

Portretowy Kwestionariusz Wartości (PVQ-R2) służy do pomiaru preferencji wartości. Zgodnie z teorią Schwartza (1992; por. Schwartz i in. 2012) wartości należy traktować jako powiązane z emocjami przekonania, które: a) odnoszą się do pożądanych ostatecznych celów ludzkiej egzystencji lub zachowań oraz mają charakter ponadsytuacyjny, ponieważ wykraczają poza konkretne, specyficzne doświadczenia, b) kierują procesem selekcji oraz oceny zachowań i zdarzeń, c) są uporządkowane zgodnie z ich względną ważnością dla człowieka, tworząc indywidualne hierarchie wartości. Narzędzie składa się z 57 twierdzeń, z czego 52 twierdzenia odpowiadają 10 typom uniwersalnych wartości podstawowych, którymi są: 1) przystosowanie (powstrzymywanie się od działań szkodzących innym, przestrzeganie norm, samodyscyplina, posłuszeństwo, grzeczność), 2) tradycja (akceptacja nakazów i zakazów kulturowych i religijnych, skromność, poświęcenie), 3) życzliwość (troska o dobro bliskich osób, wierność, odpowiedzialność, przyjaźń, miłość), 4) uniwersalizm (troska o dobro wszystkich ludzi i środowisko, sprawiedliwość, równość, pokój, mądrość), 5) kierowanie sobą (niezależność w myśleniu i działaniu, wolność i kreatywność), 6) stymulacja (poszukiwanie nowości i urozmaicenia, śmiałość, ekscytujące życie), 7) hedonizm (dążenie do przyjemności, radość życia), 8) osiągnięcia (pragnienie osobistego sukcesu, ambicja, skuteczność), 9) władza (dążenie do kontroli, dominacji i prestiżu, autorytet, bogactwo), 10) bezpieczeństwo (zabezpieczenie dla siebie i bliskich, ład społeczny, harmonia, czystość, zdrowie, poczucie przynależności). Kwestionariusz mierzy również preferencje pięciu wartości duchowych (nie objęto badaniem) oraz czterech wartości wyższego rzędu (*higher order values*), które opisują krańce dwóch wymiarów: przekraczanie siebie *versus* umacnianie siebie oraz otwartość na zmiany *versus* zachowawczość. Zadaniem osoby badanej jest oszacowanie stopnia podobieństwa danego opisu wartości, jako zasady sterującej życiem, w stosunku do siebie. Dokonuje się tego przy użyciu dziewięciostopniowej skali, gdzie dla przykładu -1 oznacza, że dana

wartość jest przeciwna zasadom sterującym w życiu, 0 oznacza, że dana wartość nie jest ważna, 3 – jest ważna, 6 – jest bardzo ważna, 7 – jest najważniejsza jako zasada sterująca życiem.

Skala do Badania Znaczenia Pracy (SdBZP) stosowana w badaniach CBOS(Boguszewski, 2006) zawiera dziesięć twierdzeń dotyczących tego zagadnienia: praca nadaje sens życiu; warto być pracowitym; warto wykonywać swoją pracę z sercem, nawet jeśli nie jest specjalnie znacząca, bo dobrze wykonywana praca jest źródłem satysfakcji; pracowitość jest koniecznym warunkiem sukcesów w życiu; praca to moralny obowiązek człowieka wobec siebie i innych ludzi; dobre wykonywanie obowiązków wcześniej czy później przyniesie nagrodę lub sukces; praca to przede wszystkim sposób na zdobycie pieniędzy, nikt nie pracowałby, gdyby nie musiał; praca nie musi sprawiać satysfakcji, najważniejsze żeby przynosiła odpowiednie korzyści materialne; uczciwą pracą człowiek nie jest w stanie dorobić się w życiu; w pracę nie warto zbytnio się angażować, jeśli nie przynosi ona odpowiednich korzyści. Poszczególnym wariantom odpowiedzi zostały przypisane rangi (wartości punktowe) w skali od 5 do 1, gdzie 5 pkt oznacza zdecydowanie tak, 4 pkt - raczej tak, 3 pkt - trudno powiedzieć, 2 pkt - raczej nie i 1 pkt - zdecydowanie nie. Im wyższa ranga odpowiedzi, tym większy jest stopień zgodności ze stwierdzeniem dotyczącym pracy.

Skala Wartości Związanych z Pracą (SWZzP) opracowana przez B. Bromberka (1988) zawiera dziewiętnaście różnych wartości związanych z przyszłą pracą, które pogrupowane wyznaczają cztery orientacje na wartości: wewnętrzną, prestiżową, społeczną i skierowaną na własną wygodę. Orientację wewnętrzną stanowią następujące wartości: możliwość stosowania posiadanej wiedzy i umiejętności; możliwość dalszego kształcenia się; możliwość pracy stawiającej wciąż nowe wyzwania; wykonywanie zadań w miarę indywidualnie; możliwość pracy twórczej i oryginalnej, a także nienormowany sztywno czas pracy. Orientację prestiżową wyznaczają: wysokie uznanie i pozycja społeczna; duże możliwości szybkiego awansowania; możliwość kierowania pracą innych. Na orientację społeczną składają się takie wartości, jak: możliwość pomagania innym; praca raczej z ludźmi niż z przedmiotami; wpływanie na społeczeństwo i praca na jego rzecz; dobre relacje społeczne w środowisku pracy. w ramach orientacji na własną wygodę znalazły się następujące wartości: wysoki dochód, gwarancja stałej pracy, dużo czasu wolnego, możliwość pracy na wsi lub w małym miasteczku; miejsce pracy blisko domu; praca niewymagająca dużego zaangażowania. Poszczególnym wariantom odpowiedzi zostały przypisane rangi (wartości punktowe) w skali od 5 do 1,

gdzie 5 pkt oznacza bardzo istotne, 4 pkt - istotne, 3 pkt - raczej istotne, 2 pkt - mało istotne i 1 pkt - bez znaczenia. Im wyższa ranga odpowiedzi, tym większe znaczenie aspektów pracy.

Techniki analizy statystycznej

Do poszukiwania istotnych statystycznie zależności między poczuciem odpowiedzialności zawodowej pilotów wojskowych a ich wartościami życiowymi i zawodowymi wykorzystano dwie techniki statystyczne – test statystyczny Chi² Persona, który posiada szerokie zastosowanie praktyczne i teoretyczne oraz analizę kanoniczną. Dla testu niezależności Chi² Persona przyjęto następujące założenia:

- Jeżeli $\chi^2 > \chi^2(\alpha, \nu)$, to rozpatrywane zmienne są zależne na poziomie istotnym statystycznie,
- Jeżeli $\chi^2 < \chi^2(\alpha, \nu)$, to brak jest podstaw do orzekania o istotnej statystycznie zależności, gdzie: χ^2 jest wartością empiryczną a $\chi^2(\alpha, \nu)$ to wartość teoretyczna (krytyczna)(J. Brzeziński, 1978).

Wyjaśniając poszczególne symbole to:

α – poziom istotności p – w wielu dziedzinach badań, szczególnie badań społecznych jako typową wartość graniczną poziomu istotności przyjmuje się $p\ (\alpha) \leq 0{,}05$. Poniżej tej wartości rezultat oceniany jest jako statystycznie istotny. Jednak należy pamiętać, że wartość ta niesie w sobie dość dużą możliwość popełnienia błędu (5%). Wyniki istotne na poziomie p – 0,01 uważa się powszechnie za statystycznie istotne, zaś wyniki istotne na poziomie $p \leq 0{,}001$ bywają nazywane wysoce istotnymi,

ν – stopnie swobody (df) – liczba wartości, które mają swobodę zmieniania się.

Siłę związku zmiennych w próbie pilotów wojskowych oceniono na podstawie współczynnika korelacji V Cramera. Jeśli V wynosi:

- $0 \leq 0{,}2$, to zależność między zmiennymi jest niewyraźna,
- $0{,}2 \leq 0{,}4$, to zależność między zmiennymi jest wyraźna, ale niska,
- $0{,}4 \leq 0{,}7$, to zależność między zmiennymi jest umiarkowana,
- $0{,}7 \leq 0{,}9$, to zależność między zmiennymi jest znacząca,
- $0{,}9 \leq 1{,}0$, to zależność między zmiennymi jest bardzo silna.

Analiza zależności w poszczególnych wymiarach korelowanych zmiennych była możliwa również dzięki zastosowaniu analizy kanonicznej (Ferguson, Takane, 2004, s. 532-533). Jej istota polega na wykrywaniu wielowymiarowych związków między dwoma zbiorami zmiennych poprzez wyznaczanie tzw. Zmiennych kanonicznych, reprezentujących dwa wyjściowe zbiory zmiennych niezależnych (predykatory)

i zależnych (kryteria), w taki sposób, aby korelacja między nimi była maksymalna. Testuje się różne korelacje kanoniczne, począwszy od największej, jednak do interpretacji pozostawia się tylko te pierwiastki (Rc), które są istotne statystycznie (Kirenko, 2002, s. 308).

Wszystkie obliczenia do niniejszej pracy wykonano za pomocą statystycznego pakietu SPSS (*Statistical Package for Social Sciences)* oraz *Statistica.*

4. Teren i organizacja badań

Badania zostały przeprowadzone w okresie październik 2018 - kwiecień 2019 roku w Lotniczej Akademii Wojskowej w Dęblinie.

Uczelnia zapewnia kształcenie na kierunkach wojskowych i cywilnych na różne specjalizacje m.in. pilotaż, nawigacja czy logistyka. LAW w ramach Akademickiego Centrum Szkolenia Lotniczego przeprowadza szkolenia lotnicze oraz kursy doskonalące z zakresu zarządzania zasobami załogi, dla kandydatów na instruktorów, kursy instruktorsko-metodyczne oraz CRM *(Crew Resource Management).*

Badania odbywały się grupowo, a liczebność grup wynosiła od 5 do 15 osób. Przed przystąpieniem do badań, ankietowani byli poinformowani o anonimowości wyników. w celu wzbudzenia zainteresowania badaniem, piloci byli informowani o celu przeprowadzanych badań oraz zapewnieni o pełnej dyskrecji. Czas wykonywania badania nie był obciążony ograniczeniem. Średnio, wypełnienie kwestionariusza zajmowało 40 minut. Badaniami objęto 200 pilotów wojskowych. Dobór próby był celowo-losowy. Podstawowe kryterium stanowił rodzaj lotnictwa wojskowego i eksploatowanej techniki lotniczej. Dokładny przegląd materiału pozwolił na odrzucenie nierzetelnie wypełnionych kwestionariuszy. W konsekwencji do analizy statystycznej wykorzystano 179 osób.

5. Charakterystyka badanych osób

Niemalże 1/3 badanych pilotów wojskowych to osoby w przedziale wiekowym 30-34 lata (32,4%). Co czwarty pilot (25,1%) mieści się w przedziale wiekowym 25-29 lat, natomiast 17,9% badanych stanowią piloci w wieku 35-39 lat. Najmniejszy odsetek badanych stanowią piloci w wieku 40-44 lat (12,9%) oraz powyżej 45 roku życia (11,7%).

Tabela 1. Wiek badanych pilotów wojskowych

Wiek	Częstość	Procent
25-29 lat	45	25,1
30-34 lata	58	32,4
35-39 lat	32	17,9
40-44 lata	23	12,9
45 lat i więcej	21	11,7
Ogółem	179	100,0

Jak wynika z danych zawartych w tabeli 1 niemal połowa badanych (44,7%) to osoby żonate/zamężne, posiadające jedno lub dwoje dzieci. Prawie 1/3 respondentów (30,2%) reprezentuje osoby stanu wolnego. Co piąty pilot (19%) jest w związku małżeńskim bezdzietnym natomiast pozostali badani (6,1%) posiadają trójkę lub więcej dzieci.

Tabela 2. Stan cywilny badanych pilotów

Stan cywilny	Częstość	Procent
Wolny/wolna	54	30,2
Żonaty/mężatka – bezdzietny	34	19,0
Żonaty/mężatka – 1-2 dzieci	80	44,7
Żonaty/mężatka – 3 i więcej dzieci	11	6,1
Ogółem	179	100,0

Zdecydowana większość badanych to absolwenci Wyższej Szkoły Sił Powietrznych, obecnie Lotniczej Akademii Wojskowej (78,2%). Co 10 osoba (10%) ukończyła Akademię Wojskową, natomiast niemalże co 14 pilot (7,3%) studiował na kierunkach cywilnych. Reszta badanych (4,5%) ukończyła studia na innych Uczelniach niż wyżej wymienione.

Tabela 3. Wykształcenie badanych pilotów

Wykształcenie	Częstość	Procent
Absolwent WSOSP	140	78,2
Akademia Wojskowa	18	10,0
Studia cywilne	13	7,3
Inne	8	4,5
Ogółem	179	100,0

Jak wynika z danych, co trzeci pilot (30,8%) posiada powyżej 15 lat służby wojskowej, natomiast 27,9% badanych służy 11-15 lat a 26,8% pilotów służy 6-10 lat. Najmniejszy odsetek respondentów, 14,5% badanych posiada do 5 lat wysługi.

Tabela 4. Staż służby wojskowej badanych pilotów

Staż służby wojskowej	Częstość	Procent
Do 5 lat	26	14,5
6-10 lat	48	26,8
11-15 lat	50	27,9
Powyżej 15 lat	55	30,8
Ogółem	179	100,0

Badani w 25,7% charakteryzują się posiadaniem II klasy a nieznacznie mniejsza część pilotów (24,6%) posiada i klasę pilota wojskowego. Niemalże co szósty respondent (17,3%) posiada klasę mistrzowską bądź III klasę. Pozostali respondenci (15,1%) nie wykazują się żadną klasą.

Tabela 5. Klasa pilota wojskowego badanych

Klasa	Częstość	Procent
Mistrzowska	31	17,3
I klasa	44	24,6
II klasa	46	25,7
III klasa	31	17,3
Nie posiada	27	15,1
Ogółem	179	100,0

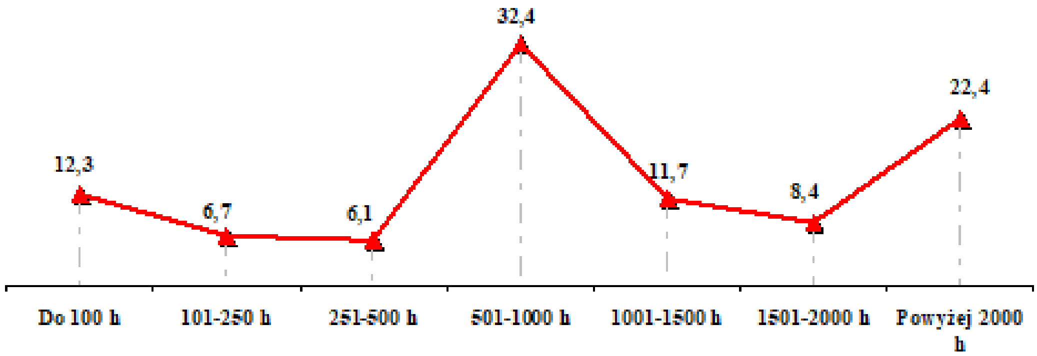
Ponad połowa badanych (55,4%) pracuje w jednostce na stanowisku pilota. Co piąty pilot (18,4%) jest instruktorem. Stanowisko dowódcze posiada co szósty badany (15,6) a co dziesiąty pilot (10,6%) zajmuje stanowisko sztabowe.

Tabela 6. Charakter stanowiska służbowego badanych pilotów

Stanowisko	Częstość	Procent
Dowódcze	28	15,6
Sztabowe	19	10,6
Pilot instruktor	33	18,4
Pilot	99	55,4

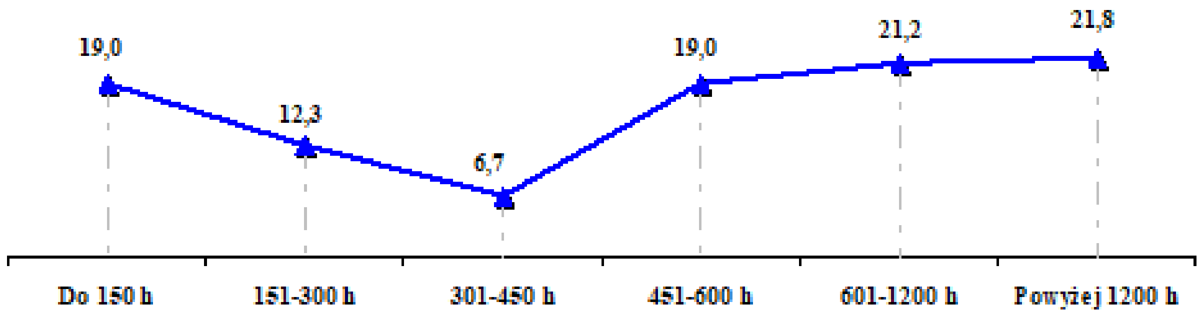
Ogółem	179	100,0

Dotychczasowy nalot pilotów świadczy o doświadczeniu zawodowym. Jak wynika z danych przedstawionych na wykresie 1, prawie 1/3 badanych (32,4%) legitymuje się nalotem między 501-1000h. Co czwarta osoba (22,4%) posiada ponad 2000h nalotu. Dla 11,7% pilotów nalot wynosi 1001-1500h, a dla 8,4% badanych 1501-2000h. Do 100h nalotu posiada 12,3% respondentów a 6,7% pilotów legitymuje się 101-250h. Reszta badanych (6,1%) ma wylatanych 251-500h.



Wykres 1. Dotychczasowy nalot badanych pilotów *(dane w %)*

Jak się okazuje, prawie co piąty badany (21,8%) posiada powyżej 1200h nalotu na danym typie statku powietrznego. Niemalże tyle samo badanych (21,2%) ma nalot wynoszący 601-1200h a 19% posiada 451-600h. Pozostali badani legitymują się nalotem 301-450h (6,7%), 151-300h (12,3%) oraz do 150h (19%).



Wykres 2. Nalot na danym typie statku powietrznego *(dane w %)*

Zdecydowana większość badanych (59,8%) to piloci śmigłowców. Co czwarty badany (23,5%) to pilot samolotu transportowego, a co dziesiąty (10%) pilotuje samolot poddźwiękowy. Reszta respondentów (6,7%) to piloci samolotów naddźwiękowych.

Tabela 7. Rodzaj eksploatowanego statku powietrznego przez badanych pilotów

Rodzaj statku powietrznego	Częstość	Procent
Samoloty naddźwiękowe	12	6,7
Samoloty poddźwiękowe	18	10,0
Samoloty transportowe	42	23,5
Śmigłowce	107	59,8
Ogółem	179	100,0

Reasumując należy stwierdzić, że badani piloci są zróżnicowaną wiekowo grupą, jednak najwięcej respondentów mieściło się w przedziale 30-34 lat, natomiast najmniej liczną grupą stanowią osoby powyżej 45 roku życia. 3/4 badanych to osoby będące w związku małżeńskim, w tym 19% respondentów jest bezdzietnych. 30% badanych pozostaje stanu wolnego. Prawie 80% pilotów to absolwenci WSOSP (obecnie LAW). Badani w różnym stopniu posiadają staż służby. Co trzeci pilot legitymuje się wysłużeniem ponad 15letnim. Ponad 1/2 badanych zajmuje stanowisko pilota, natomiast co piąty respondent służy jako pilot-instruktor. Większość badanych to piloci śmigłowców (60%), reszta ankietowanych to piloci samolotów, najliczniejszą grupą są piloci samolotów transportowych (23,5%).

Rozdział IV

Poczucie odpowiedzialności zawodowej badanych pilotów wojskowych

Zgodnie z przyjętymi założeniami badawczymi poczucie odpowiedzialności zawodowej badanych pilotów wojskowych zdiagnozujemy określając ich świadomość odpowiedzialności zawodowej, przedmiot odpowiedzialności oraz gotowość do ponoszenia odpowiedzialności w różnych sytuacjach życiowych i zawodowych. Operacjonalizacja zmiennej zależnej w takiej formie pozwoli ukazać złożoność i wieloaspektowość analizowanego zjawiska. w analizach uwzględniono zmienne niezależne pośredniczące, takie jak: wiek, staż służby, poziom wyszkolenia lotniczego (klasa pilota wojskowego), nalot życiowy, nalot na danym typie statku powietrznego, pełniona funkcja.

1. Ogólny poziom poczucia odpowiedzialności zawodowej badanych pilotów

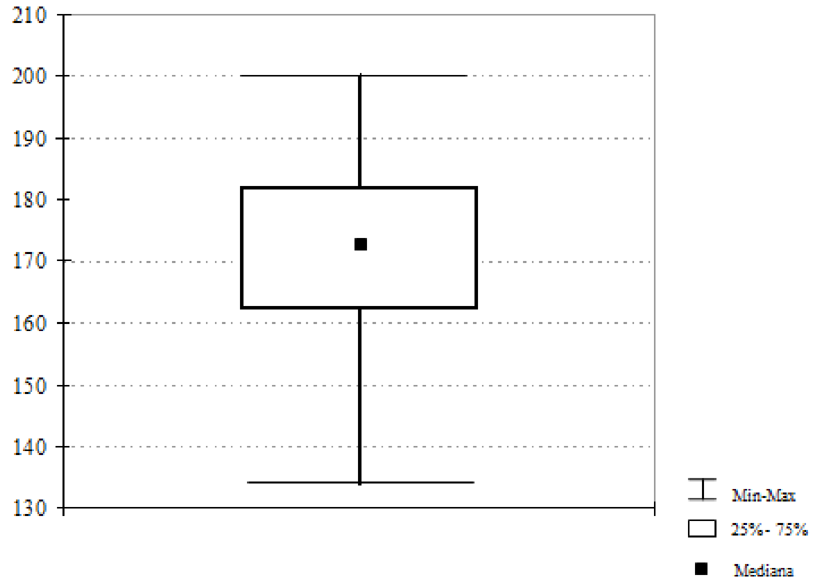
Na ogólny poziom poczucia odpowiedzialności zawodowej badanych pilotów wojskowych składają się: cechy odpowiedzialnego pilota wojskowego, aspekty funkcjonowania zawodowego za które może pilot ponosić odpowiedzialność oraz funkcje jakie w jego życiu spełnia odpowiedzialność zawodowa. Podstawową skalą pomiarową jest skala Lickerta. Im wyższy wynik, tym wyższe poczucie odpowiedzialności zawodowej pilotów wojskowych.

Mimo, że skale do pomiaru interesujących nas zmiennych i ich analiza przebiegały od diagnozy zmiennych szczegółowych do ogólnych, to prezentacja materiału empirycznego zostanie przeprowadzona według odwrotnego schematu, czyli od ogólnej charakterystyki poczucia odpowiedzialności zawodowej badanych pilotów wojskowych do określenia ich komponentów (por. Bera, 2011, s.78).

Ogólny poziom poczucia odpowiedzialności zawodowej badanych pilotów wojskowych charakteryzuje się średnią M=172,04, medianą 172,00, dominantą 176,00, odchyleniem standardowym SD=13,74, skośnością -0,17 (rozkład lewoskośny), kurioza -0,35 (rozkład spłaszczony) oraz minimum 134,00 i maksimum 200,00.

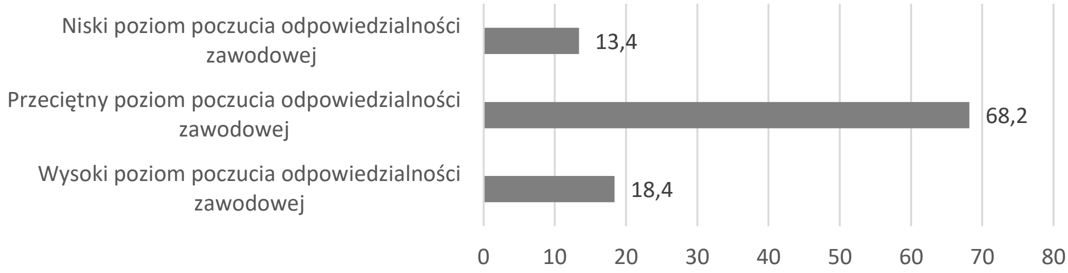
Stosując metodę odchyleń standardowych obliczono ogólny poziom poczucia odpowiedzialności zawodowej pilotów wojskowych. Poziom przeciętny wynosi: średnia – M=172,04, plus/minus jedno odchylenie standardowe – SD=13,74 poziom wysoki: średnia plus powyżej jedno i więcej odchyleń standardowych, poziom niski: średnia

minus poniżej jednego i więcej odchyleń standardowych. Stąd wysoki poziom odpowiedzialności zawodowej pilotów wojskowych wynosi powyżej 185 pkt, przeciętny poziom 158-185 pkt i niski poziom poniżej 158 pkt (wykres 3).



Wykres 3. Ogólny poziom poczucia odpowiedzialności zawodowej pilotów wojskowych ***(statystyki opisowe)***

Na podstawie danych empirycznych można stwierdzić, że badani piloci wojskowi na ogół charakteryzują się odpowiedzialnością zawodową (86,6%), co może oznaczać, że piloci zdają sobie na ogół sprawę ze specyfiki wykonywanej pracy, poczucia odpowiedzialności zarówno za siebie, innych jak i maszynę, która jest ich narzędziem pracy oraz powierzone im do wykonania zadania. Duże wymagania jakie stawia się przez osobami wykonującymi zawód pilota sprawiają, że muszą one znać przepisy i regulaminy zwłaszcza lotów pisane „śmiercią lotników" i postępować zgodnie z normami i zasadami obowiązującymi w lotniczej służbie. w grupie respondentów dominuje jednak przeciętny poziom poczucia odpowiedzialności zawodowej (68,2%). Jest to najczęściej ścisłe przestrzeganie przepisów lotniczych zawartych w „Regulaminie Lotów" i selektywne wynikające z regulaminów wojskowych. Piloci czują się bowiem bardziej lotnikami, niż żołnierzami (por. Bera, 2003). Natomiast co piąty badany (18,4%) wyróżnia się wysokim poczuciem odpowiedzialności zawodowej, rygorystycznie przestrzegając przepisów lotniczych i wszystkich obowiązujących zasad życia wojskowego. Niestety jest też grupa badanych (13,4%), która nie spełnia tych wysokich standardów, co może w sytuacjach ekstremalnych stanowić zagrożenie dla bezpieczeństwa lotów.



Wykres 4. Ogólny poziom poczucia odpowiedzialności zawodowej pilotów wojskowych (dane w %)

Ogólny poziom poczucia odpowiedzialności zawodowej badanych pilotów koreluje na poziomie istotnym statystycznie z ich stanem cywilnym i rodzinnym (p<0,014), stażem służby wojskowej (p<0,002), klasą pilota wojskowego (p<0,037), dotychczasowym nalotem (p<0,003) oraz nalotem na danym typie statku powietrznego (p<0,028). Szczegółowa analiza danych empirycznych ujawniła, że piloci żonaci mający na utrzymaniu rodzinę wielodzietną (90,9%), posiadający staż służby wojskowej 6-10 lat (75,0%), legitymujący się II klasą pilota wojskowego (76,1%), z nalotem ogólnym 251-500 godzin (90,9%) oraz z nalotem na danym typie statku powietrznego 301-450 godzina (91,7%) częściej niż pozostali badani przejawiają przeciętny poziom poczucia odpowiedzialności zawodowej.

2. Świadomość odpowiedzialności zawodowej badanych pilotów

Diagnozując świadomość odpowiedzialności zawodowej pilotów wojskowych określimy sposób w jaki badani rozumieją istotę odpowiedzialności zawodowej, źródła ich odpowiedzialności zawodowej, przekonania dotyczące cech odpowiedzialnego pilota wojskowego oraz funkcje jakie odpowiedzialność pełni w życiu respondentów. w prowadzonych badaniach uwzględniono także zmienne niezależne pośredniczące.

Oceniając sposób rozumienia odpowiedzialności zawodowej przez badanych, przedstawiono im do oceny siedem kategorii twierdzeń: a) poczucie odpowiedzialności zawodowej pilota wojskowego nie pozwala na swobodę wyboru w każdej sytuacji według własnego uznania czy nastroju; b) poczucie odpowiedzialności zawodowej pilota prowadzi do konformizmu w pracy (czyli „naginanie" swego zachowania stosownie do okoliczności); c) działanie z poczucia odpowiedzialności zawodowej pilota wojskowego jest często gwałceniem natury własnego „Ja"; d) odpowiedzialne zachowanie pilota daje mi poczucie większej wartości (odpowiedzialność wyróżnia ludzi „wielkich"); e) odpowiedzialność zawodowa pilota wojskowego jest koniecznością

funkcjonowania w lotniczym środowisku służby; f) poczucie odpowiedzialności zawodowej pilota to gotowość poddawania społecznemu osądowi własnej pracy; g) odpowiedzialność zawodowa pilota to zdolność do samokrytyki w środowisku służby.

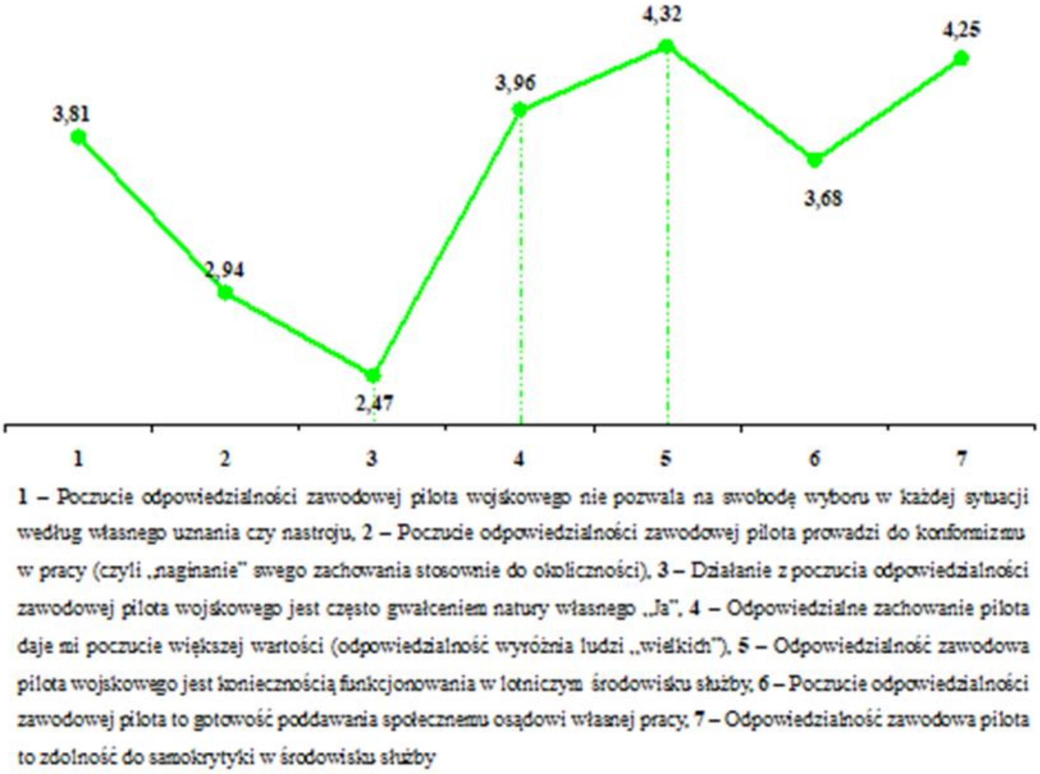
Badani udzielali odpowiedzi na pięciostopniowej skali Lickerta, którym nadano następujące rangi: 5 pkt – tak, 4 pkt – raczej tak, 3 pkt – nie potrafi ocenić, 2 pkt – raczej nie i 1 pkt – nie. Im wyższa średnia wartość tym ważniejsze jest twierdzenie dotyczące odpowiedzialności zawodowej.

Tabela 8. Sposób rozumienia odpowiedzialności zawodowej przez badanych *(średnie wartości)*

Rodzaj twierdzenia	M	SD
Poczucie odpowiedzialności zawodowej pilota wojskowego nie pozwala na swobodę wyboru w każdej sytuacji według własnego uznania czy nastroju	3,81	1,16
Poczucie odpowiedzialności zawodowej pilota prowadzi do konformizmu w pracy (czyli „naginanie" swego zachowania stosownie do okoliczności)	2,94	1,31
Działanie z poczucia odpowiedzialności zawodowej pilota wojskowego jest często gwałceniem natury własnego „Ja"	2,47	1,21
Odpowiedzialne zachowanie pilota daje mi poczucie większej wartości (odpowiedzialność wyróżnia ludzi „wielkich")	3,96	0,97
Odpowiedzialność zawodowa pilota wojskowego jest koniecznością funkcjonowania w lotniczym środowisku służby	4,32	0,92
Poczucie odpowiedzialności zawodowej pilota to gotowość poddawania społecznemu osądowi własnej pracy	3,68	1,18
Odpowiedzialność zawodowa pilota to zdolność do samokrytyki w środowisku służby	4,25	0,83

Z analizy średnich wartości dokonywanych wyborów przez badanych pilotów wynika, że odpowiedzialność zawodowa stanowi dla nich podstawę funkcjonowania w lotniczym środowisku (M=4,32) i jest niezbędną zdolnością do samokrytyki, podczas służby (M=4,25). W dalszej kolejności piloci podkreślają fakt, że odpowiedzialne zachowanie daje im poczucie większej wartości (M=3,96), co wyróżnia ludzi „wielkich". Badani podkreślają również, że bycie odpowiedzialnym nie pozwala na swobodne podejmowanie decyzji według własnego uznania czy nastroju (M=3,81) i stanowi jednocześnie gotowość poddawania się społecznej opinii (M=3,68). Piloci raczej nie podzielają poglądu, że odpowiedzialność zawodowa jest przejawem konformizmu w pracy (M=2,94). Tym samym nie akceptują zachowań polegających na naginaniu swojego postępowania stosownie do korzystnych dla siebie okoliczności. Na ogół są nonkonformistami.

Stan rodzinny i cywilny badanych pilotów wojskowych ($p<0,035$), ich wykształcenie ($p<0,002$), staż służby wojskowej ($p<0,000$), posiadana klasa pilota wojskowego ($p<0,001$), charakter zajmowanego stanowiska służbowego ($p<0,028$), uzyskany dotychczasowy nalot ($p<0,018$), nalot na danym typie statku powietrznego ($p<0,016$) oraz rodzaj eksploatowanego statku powietrznego ($p<0,006$) korelują na poziomie istotnym ze sposobem rozumienia odpowiedzialności zawodowej.



Wykres 5. Sposób rozumienia odpowiedzialności zawodowej przez badanych pilotów ***(średnie wartości)***

Piloci z nalotem na danym typie statku powietrznego 301-450 godzin (58,3%) częściej niż pozostali badani raczej zgadzają się ze stwierdzeniem, że poczucie odpowiedzialności zawodowej pilota wojskowego nie pozwala na swobodę wyboru zachowania w każdej sytuacji według własnego uznania czy nastroju, należy przestrzegać określonych reguł i przepisów.

Z kolei osoby żonate z dwójką dzieci (37,5%), posiadające staż służby wojskowej powyżej 15 lat (45,5%), legitymujące się z III klasą pilota wojskowego (41,9%), z nalotem ogólnym powyżej 2000 godzin (40,0%) oraz nalotem na typie powyżej 1200 godzin (48,7%) częściej niż pozostali badani raczej odrzucają twierdzenie, że poczucie odpowiedzialności zawodowej pilota prowadzi do konformizmu w pracy czyli

„naginania" swego zachowania stosownie do okoliczności. są przekonani, ze należy pozostawać w zgodzie w własnymi przekonaniami i własnym sumieniem.

Piloci żonaci z trójką i z większą liczbą dzieci (54,5%), absolwenci WSOSO (39,3%), posiadający III klasę pilota wojskowego (48,4%), instruktorzy (46,7%), osoby z nalotem ogólnym 1501-2000 godzin (46,7%) oraz latający na samolotach poddźwiękowych (55,7%) częściej niż pozostali badani nie zgadzają się ze stwierdzeniem, że działanie z poczucia odpowiedzialności zawodowej pilota wojskowego jest często gwałceniem natury własnego „Ja".

W dalszych analizach ustalono, że piloci, którzy ukończyli akademię wojskową (50,0%) częściej niż pozostali badani na ogół są przekonani, że odpowiedzialne zachowanie pilota daje im poczucie większej wartości (odpowiedzialność wyróżnia ludzi „wielkich").

Natomiast piloci ze stażem służby wojskowej do 5 lat (65,7%) oraz z i klasą pilota wojskowego (40,9%) częściej niż pozostali badani zgadzają się ze stwierdzeniem, że poczucie odpowiedzialności zawodowej pilota to gotowość poddawania społecznemu osądowi własnej pracy. Zdolność zaś do samokrytyki w środowisku służby najczęściej podkreślają osoby, które ukończyły akademię wojskową (55,6%) z z III klasą pilota wojskowego (54,8%).

Ze szczegółowej analizy wynika, że dla zdecydowanej większości pilotów, odpowiedzialność zawodowa to zdolność do samokrytyki w miejscu służby (88,2%) oraz konieczność funkcjonowania w lotniczym środowisku (86,6%). Niewielka część respondentów uważa, że samokrytyka nie jest tożsama z poczuciem odpowiedzialności (5%) oraz funkcjonowaniem w środowisku zawodowym (7,7%).

Badani piloci wojskowi, dzięki kierowaniu się odpowiedzialnością w zachowaniu, mają poczucie większej wartości, uważają, że jest to cecha charakterystyczna dla ludzi „wielkich" (76%). Dla co ósmego respondenta (12,3%) nie ma to tak istotnego znaczenia.

Jak ustalono ponad 2/3 badanych pilotów (69,8%) jest w pełni przygotowana do wykonywania poleceń, na co wskazuje podporządkowanie się rozkazowi bez względu na odmienny pogląd bądź nastrój (69,8%) oraz wyrażana gotowość poddania się społecznej ocenie (61,4%). Co piąty respondent (18,4%) nie podziela opinii, że poczucie odpowiedzialności jest równoznaczne z brakiem swobody, a co szósty (16,7%) nie chce być osądzany przez środowisko społeczne.

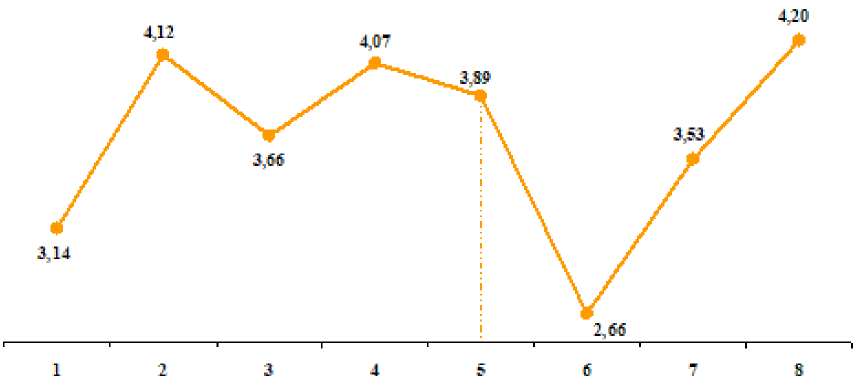
Z wypowiedzi czterech na dziesięciu badanych pilotów (43,5%) wynika, że podczas pracy zawodowej zachowują postawę nonkonformistyczną, nie ulegając presji w różnych sytuacjach służbowych. Co trzecia osoba badana wskazuje, że dostosowuje swoje zachowanie do zaistniałych okoliczności, reagując elastycznie na wydarzenia w których uczestniczy. Z przedstawionych danych wynika, że nieco ponad połowa badanych lotników (58,1%), nie podziela przekonania, że działanie z poczucia odpowiedzialności zawodowej jest wbrew ich naturze. Jedynie co piąty pilot wskazuje na taką zależność.

W kolejnej analizie oceniano źródła odpowiedzialności zawodowej w percepcji badanych pilotów wojskowych. Respondentom przedstawiono do oceny osiem twierdzeń stanowiących źródło odpowiedzialności: a) każdy człowiek ze swej „społecznej natury" jest istotą odpowiedzialną; b) odpowiedzialność zawodowa to wynik wychowania w domu rodzinnym; c) człowiek uczy się odpowiedzialności w szkole; d) poczucie odpowiedzialności zawodowej nabywa się w toku służby wojskowej, pełniąc określone obowiązki i funkcje; e) poczucie odpowiedzialności zawodowej jest wynikiem przyswojenia sobie (internalizacji) postaw ludzi znaczących w służbie będących autorytetami fachowymi; f) poczucie odpowiedzialności zawodowej jawi się jako wynik presji środowiska służby (przełożonych, innych osób); g) poczucie odpowiedzialności zawodowej jawi się jako wynik presji środowiska służby (przełożonych, innych osób); h) poczucie odpowiedzialności zawodowej jest wynikiem obowiązującego prawa i lotniczych przepisów; i) poczucie odpowiedzialności bierze się z indywidualnej wrażliwości sumienia. w każdym twierdzeniu występuje pięciostopniowa skala Lickerta odpowiedzi, którym zostały przypisane następujące rangi: 1 pkt oznacza nie, 2 pkt – raczej nie, 3 pkt – nie potrafi ocenić, 4 pkt – raczej tak i 5 pkt – tak.

Tabela 9. Źródła odpowiedzialności zawodowej w ocenie badanych pilotów ***(średnie wartości)***

Źródła odpowiedzialności zawodowej	M	SD
Każdy człowiek ze swej „społecznej natury” jest istotą odpowiedzialną	3,14	1,32
Odpowiedzialność zawodowa to wynik wychowania w domu rodzinnym	4,12	1,00
Człowiek uczy się odpowiedzialności w szkole	3,66	1,18
Poczucie odpowiedzialności zawodowej nabywa się w toku służby wojskowej, pełniąc określone obowiązki i funkcje	4,07	0,94
Poczucie odpowiedzialności zawodowej jest wynikiem przyswojenia sobie (internalizacji) postaw ludzi znaczących w służbie będących autorytetami fachowymi	3,89	0,91
Poczucie odpowiedzialności zawodowej jawi się jako wynik presji środowiska służby (przełożonych, innych osób)	2,66	1,13
Poczucie odpowiedzialności zawodowej jest wynikiem obowiązującego prawa i lotniczych przepisów	3,53	1,22
Poczucie odpowiedzialności bierze się z indywidualnej wrażliwości sumienia	4,20	0,75

Za najważniejsze źródła odpowiedzialności zawodowej respondenci uznali indywidualną wrażliwość sumienia (M=4,20) i wychowanie, które swój początek bierze w domu rodzinnym (M=4,12). Również duże znaczenie w ocenie badanych (M=4,07) ma nabywanie poczucia odpowiedzialności zawodowej w toku służby wojskowej, poprzez pełnienie określonych obowiązków i funkcji, a także poprzez internalizację postaw ludzi znaczących, uznawanych za autorytety moralne (M=3,89). W dalszej kolejności wskazywano jako źródło odpowiedzialności edukację szkolną na różnych jej poziomach a zwłaszcza kształcenie i wychowanie w lotniczej uczelni (M=3,66). Ponadto obowiązujące prawa i lotnicze przepisy (M=3,53). Za najmniej ważne źródło odpowiedzialności zawodowej uważają badani piloci przypisywanie jej „społecznej naturze” człowieka (M=3,14) czy też presji wywieranej przez środowisko zawodowe (M=2,66).



1 – Każdy człowiek ze swej „społecznej natury" jest istotą odpowiedzialną, 2 – Odpowiedzialność zawodowa to wynik wychowania w domu rodzinnym, 3 – Człowiek uczy się odpowiedzialności w szkole, 4 – Poczucie odpowiedzialności zawodowej nabywa się w toku służby wojskowej, pełniąc określone obowiązki i funkcje, 5 – Poczucie odpowiedzialności zawodowej jest wynikiem przyswojenia sobie (internalizacji) postaw ludzi znaczących w służbie będących autorytetami fachowymi, 6 – Poczucie odpowiedzialności zawodowej jawi się jako wynik presji środowiska służby (przełożonych, innych osób), 7 – Poczucie odpowiedzialności zawodowej jest wynikiem obowiązującego prawa i lotniczych przepisów, 8 – Poczucie odpowiedzialności bierze się z indywidualnej wrażliwości sumienia

Wykres 6. Źródła odpowiedzialności zawodowej w ocenie badanych pilotów wojskowych *(średnie wartości)*

Stan rodzinny i cywilny pilotów wojskowych (p<0,034), ich wykształcenie (p<0,001), staż służby wojskowej (p<0,012), posiadana klasa pilota wojskowego (p<0,016), dotychczasowy nalot (p<0,031), nalot na danym typie statku powietrznego (p<0,048) oraz rodzaj eksploatowanego statku powietrznego (p<0,032) korelują na poziomie istotnym ze wskazywanymi przez badanych źródłami odpowiedzialności zawodowej.

Okazuje się, że piloci z dwójką dzieci (46,2%), osoby, które ukończyły studia cywilne (46,1%), posiadające staż służby wojskowej powyżej 15 lat (49,1%) oraz piloci z dużym nalotem na danym typie statku powietrznego (55,3%) częściej niż pozostali badani uważają, że każdy człowiek ze swej „społecznej natury" jest istotą raczej odpowiedzialną.

Kolejne analizy wskazują, że lotnicy posiadający III klasę pilota wojskowego (61,3%), nalot ogólny 1001-1500 godzin (57,1%) oraz nalot na typie 601-1200 godzin (57,9%) częściej niż pozostali badani uważają, że odpowiedzialność zawodowa, to przede wszystkim wynik wychowania w domu rodzinnym. Na rolę szkoły w kształtowaniu poczucia odpowiedzialności wskazują najczęściej piloci ze stażem służby wojskowej powyżej 15 lat (58,2%). Z kolei przekonanie, że poczucie odpowiedzialności zawodowej nabywa się na ogół w toku służby wojskowej, pełniąc określone obowiązki i funkcje wyrażają na ogół lotnicy ze stażem służby wojskowej 11-15 lat (56,0%), posiadający III klasę pilota wojskowego (64,5%), posiadający nalot ogólny do 100 godzin (68,2%). Natomiast piloci ze stażem służby wojskowej powyżej

15 lat (56,4%) częściej niż pozostali badani uważają, że poczucie odpowiedzialności zawodowej jest raczej wynikiem przyswojenia sobie (internalizacji) postaw ludzi znaczących w służbie będących autorytetami fachowymi.

Respondenci mający na utrzymaniu trójkę dzieci (63,6%), którzy ukończyli studia cywilne (76,2%), posiadający III klasę pilota wojskowego (61,3%), latający na samolotach poddźwiękowych (50,0%) częściej od innych badanych osób są zdania, że poczucie odpowiedzialności zawodowej nie jawi się im jako wynik presji środowiska służby (przełożonych, innych osób), ponieważ decydują o tym inne czynniki.

Należy także odnotować, iż piloci samolotów poddźwiękowych (72,2%) częściej niż pozostali badani uważają, że poczucie odpowiedzialności zawodowej jest wynikiem obowiązującego prawa i lotniczych przepisów. a osoby ze stażem służby wojskowej 11-15 lat (64,0%) oraz z nalotem na danym typie statku powietrznego powyżej 1200 godzin (64,1%) na ogół są przekonane, że poczucie odpowiedzialności raczej bierze się z indywidualnej wrażliwości sumienia.

Ze szczegółowej analizy wynika, że dla większości badanych respondentów, źródłem odpowiedzialności zawodowej jest własne sumienie (86,6%), pełnione funkcje i obowiązki w ramach służby zawodowej (84,9%) oraz wychowanie w domu rodzinnym (83,8%). Blisko 3/4 respondentów (70,9%) uważa, że szkoła nauczyła ich poczucia odpowiedzialności, jednocześnie co piąta osoba objęta badaniem (19,5%) nie zauważa związku pomiędzy edukacją a kształtowaniem ich poczucia odpowiedzialności.

Należy odnotować, iż 2/3 badanych osób (64,8%) za źródło odpowiedzialności traktuje obowiązujące prawo i lotnicze przepisy. Z kolei co czwarty badany (26,3%) nie dostrzega tej prawidłowości, wywodząc poczucie odpowiedzialność z zupełnie innych źródeł.

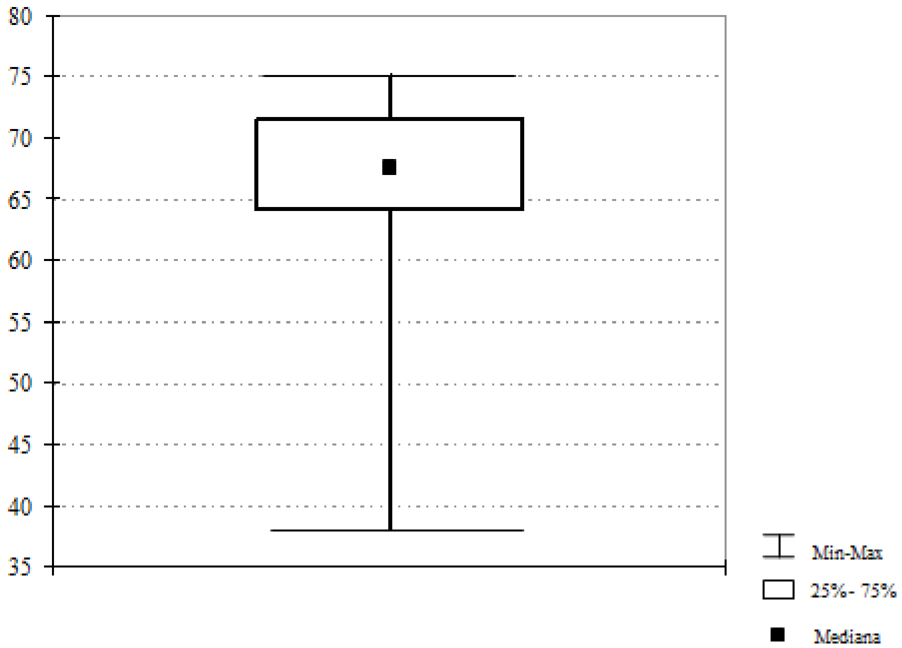
Jak się okazuje, postawy ludzi znaczących traktowanych jako autorytety moralne w służbie wojskowej, są uważane przez blisko ¾ respondentów (72,1%) za źródło odpowiedzialności zawodowej lotników. Co piątemu badanemu (20,1%) trudno jest ocenić ich wpływ na kształtowanie poczucia odpowiedzialności innych pilotów wojskowych. Natomiast nieliczne osoby (7,8%) nie podzielają przekonania, że źródłem odpowiedzialności zawodowej pilotów są autorytety osób znaczących wyróżniających się postawą moralną.

Przedstawione badania ukazują także rozbieżność ocen co do akceptacji twierdzenia, że „społeczna natura” człowieka decyduje o istocie jego odpowiedzialności. Jak ustalono, prawie co drugi badany (52%) deklaruje zgodność jego przekonań z tym

twierdzeniem, natomiast 40,2% pilotów nie zgadza się z powiązaniem źródła odpowiedzialności z naturą człowieka. Warto również odnotować, iż co drugi respondent (53,1%) odrzuca opinię, że presja środowiska odgrywa znaczącą rolę kształtowaniu odpowiedzialności zawodowej. Taki wpływ zauważa jedynie 29,1% respondentów. Natomiast pozostali badani (17,9%) nie mają ukształtowanej opinii na ten temat.

Analizując źródła odpowiedzialności zawodowej badanych pilotów ustalono, że niemal powszechnie uważa się indywidualność wrażliwą sumienia, wychowanie w domu jak i służbę wojskową za główne źródło odpowiedzialności zawodowej. Jak się okazuje, badani piloci nie uznają presji środowiska służby jako istotnego źródła odpowiedzialności. Dość znaczna część badanych nie upatruje ich także w prawach lotniczych. Jak się okazało, duża rozbieżność pojawiła się w twierdzeniu o „społeczną naturę”. Nie dla wszystkich natura człowieka jest źródłem poczucia odpowiedzialności.

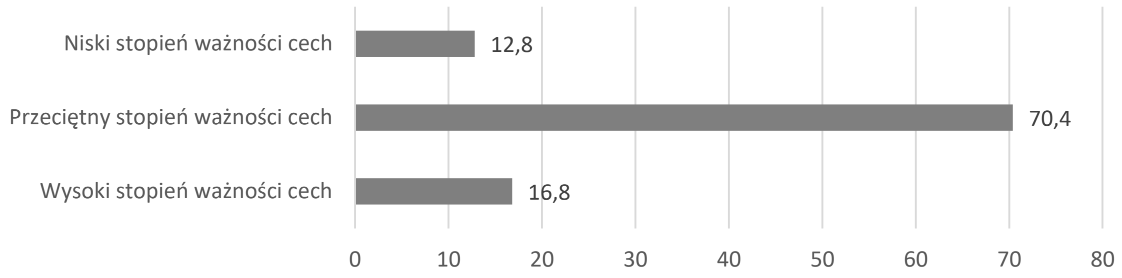
Kolejnym badanym aspektem świadomości odpowiedzialności zawodowej badanych są zinternalizowane cechy świadczące o odpowiedzialności pilota wojskowego. Poszczególnym wariantom odpowiedzi zostały przypisane rangi w skali od 1 do 5, gdzie 1 pkt oznacza cecha nie istotna, 2 pkt – cecha mało ważna, 3 pkt – cecha średnio ważna, 4 pkt – cecha ważna i 5 pkt – cecha bardzo ważna. Badani mogli uzyskać od 15 do 75 pkt.



Wykres 7. Zinternalizowane przez badanych cechy odpowiedzialnego pilota wojskowego *(statystyki opisowe)*

Zinternalizowanie zespołu cech odpowiedzialnego pilota wojskowego charakteryzuje się średnią M=66,55, medianą 67,00, dominantą 75,00, odchyleniem standardowym SD=6,61, skośnością -1,04 (rozkład lewoskośny), kurioza 0,67 (rozkład wysmuklony) oraz minimum 38,00 i maksimum 75,00.

Stosując metodę odchyleń standardowych obliczono stopień zinternalizowania zespołu cech odpowiedzialnego pilota wojskowego przez badane osoby. Stopień przeciętny wynosi: średnia – M=66,55, plus/minus jedno odchylenie standardowe – SD=6,61, stopień wysoki: średnia plus powyżej jedno i więcej odchyleń standardowych, stopień niski: średnia minus poniżej jednego i więcej odchyleń standardowych. Stąd wysoki stopień zinternalizowania cech odpowiedzialnego pilota wojskowego wynosi powyżej 73 pkt, przeciętny stopień 60-73 pkt i niski stopień poniżej 60 pkt.



Wykres 8. Zinternalizowanie cech odpowiedzialnego pilota wojskowego przez badane osoby (dane w %)

Jak się okazuje, wysoki stopień zinternalizowania sobie cech odpowiedzialnego pilota wojskowego wyróżnia co szóstego badanego (16,8%). w badanej grupie (70,4%) dominuje przeciętny stopień przyswojenia sobie cech, zaś jego niski poziom cechuje co ósmego respondenta (12,8%) (wykres 8).

Wiek badanych pikotów wojskowych(p<0,010), stan cywilny i rodzinny (p<0,012), staż służby wojskowej (p<0,000), charakter zajmowanego stanowiska służbowego (p<0,016), dotychczasowy nalot (p<0,006) oraz nalot na danym typie statku powietrznego (p<0,003) różnicują na poziomie istotnym stopień zinternalizowania przez nich cech odpowiedzialnego pilota wojskowego

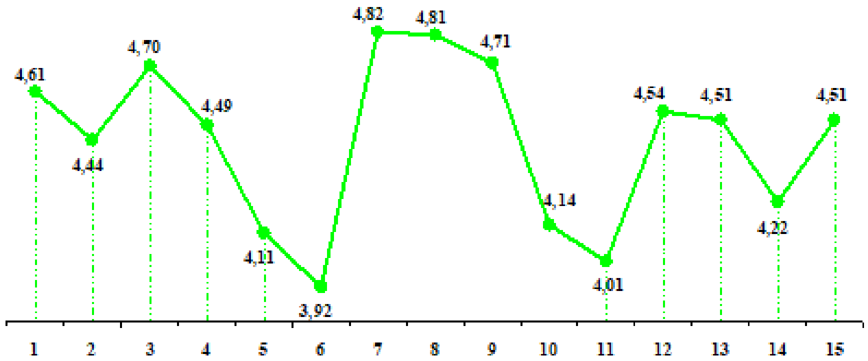
Szczegółowa analiza danych empirycznych ujawniła, że piloci w wieku 45 lat i więcej (90,5%), żonaci z 3 i więcej dzieci (100,0%), posiadający staż służby wojskowej powyżej 15 lat (81,8%), piloci zajmujący stanowiska sztabowe (84,2%), z nalotem ogólnym powyżej 2000 godzin (82,5%) oraz nalotem na typie powyżej 1200 godzin

(87,2%) częściej niż pozostali badani deklarują przeciętny stopień znaczenia dla ich funkcjonowania zawodowego cech odpowiedzialnego pilota wojskowego.

Dokonując oceny cech odpowiedzialnego pilota wojskowego (tabela 10) wynika, że badani za najbardziej cenione cechy pilota uznają zdolność do przewidywania skutków własnego działania (M=4,82), wywiązywanie się ze swoich zobowiązań (M=4,81), uczciwość i honor (M=4,71), przestrzeganie przepisów lotniczych (M=4,70), stawianie sobie wysokich wymagań co do jakości służby (M=4,61) oraz samokrytycyzm (M=4,54). w relacji z kolegami z pracy odpowiedzialny pilot wojskowy powinien być chętny do udzielania im pomocy (M=4,51), przestrzegać normy moralne oraz zasady współżycia społecznego w środowisku zawodowym (M=4,49). Ponadto podwyższać swoje kwalifikacje i doskonalić umiejętności zawodowe (M=4,51) oraz podejmować się ważnych zadań (M=4,44). Mniej ważne, lecz nadal istotne są takie cechy takie: przestrzeganie prawa i dyscypliny wojskowej (M=4,22), kierowanie się dobrem jednostki (M=4,14) oraz liczenie się ze zdaniem przełożonych (M=4,11). Najmniej istotne okazało się podejmowanie ważnych funkcji (M=4,01) oraz liczenie się z opinią innych osób w jednostce (M=3,92).

Tabela 10. Cechy odpowiedzialnego pilota wojskowego w ocenie badanych ***(średnie wartości)***

Cechy odpowiedzialnego pilota wojskowego	M	SD
Stawiający sobie wysokie wymagania co do jakości służby	4,61	0,58
Podejmujący się ważnych zadań	4,44	0,73
Przestrzegający przepisów lotniczych	4,70	0,59
Przestrzegający normy moralne i zasady współżycia społecznego w zespole pracy	4,49	0,72
Liczący się z opinią przełożonych	4,11	0,89
Liczący się z opinią innych osób w jednostce wojskowej	3,92	0,98
Przewidujący skutki własnego działania	4,82	0,48
Wywiązujący się ze zobowiązań (dotrzymujący słowa)	4,81	0,43
Uczciwy i honorowy	4,71	0,66
Kierujący się dobrem jednostki wojskowej	4,14	0,83
Podejmujący się ważnych funkcji	4,01	0,92
Samokrytyczny	4,54	0,73
Chętny do udzielania pomocy innym kolegom w pracy	4,51	0,80
Przestrzegający prawa i dyscypliny wojskowej	4,22	0,94
Podwyższający swoje kwalifikacje i doskonalący umiejętności zawodowe	4,51	0,74



1 – Stawiający sobie wysokie wymagania co do jakości pracy, 2 – Podejmujący się ważnych zadań, 3 – Przestrzegający przepisów lotniczych, 4 – Przestrzegający normy moralne i zasady współżycia społecznego w zespole pracy, 5 – Liczący się z opinią przełożonych, 6 – Liczący się z opinią innych osób w jednostce wojskowej, 7 – Przewidujący skutki własnego działania, 8 – Wywiązujący się ze zobowiązań (dotrzymujący słowa), 9 – Uczciwy i honorowy, 10 – Kierujący się dobrem jednostki wojskowej, 11 – Podejmujący się ważnych funkcji, 12 – Samokrytyczny, 13 – Chętny do udzielania pomocy innym kolegom w pracy, 14 – Przestrzegający prawa i dyscypliny wojskowej, 15 – Podwyższający swoje kwalifikacje i doskonalący umiejętności zawodowe

Wykres 9. Cechy odpowiedzialnego pilota wojskowego w ocenie badanych ***(średnie wartości)***

Stan cywilny i rodzinny badanych pilotów wojskowych ($p<0,001$), ich wykształcenie ($p<0,001$), staż służby wojskowej ($p<0,034$), klasa pilota wojskowego ($p<0,000$), charakter stanowiska służbowego ($p<0,017$), dotychczasowy nalot ($p<0,035$), nalot na danym typie statku powietrznego ($p<0,012$) oraz rodzaj statku powietrznego ($p<0,032$) korelują na poziomie istotnym z cechami charakteryzującymi odpowiedzialnego pilota wojskowego.

Badani piloci ze stażem służby wojskowej 11-15 lat (70,0%) częściej niż pozostali badani są zdania, że bardzo ważną cechą odpowiedzialnego pilota wojskowego jest podejmowanie się ważnych zadań.

Natomiast piloci, którzy ukończyli studia cywilne (84,6%) oraz zajmujący stanowiska sztabowe (100,0%) częściej są zdania, że bardzo istotną cechą odpowiedzialnego pilota wojskowego jest przestrzeganie przepisów lotniczych, jest to bowiem warunek bezpieczeństwa lotów i pomyślnego wykonania zadań.

Respondenci żonaci z trójka i większą liczbą dzieci (81,8%) oraz latający na samolotach naddźwiękowych (50,0%) częściej niż pozostali badani są zdania, że ważną cechą odpowiedzialnego pilota wojskowego jest liczenie się z opinią przełożonych.

Piloci żonaci z trójką i większa liczbą dzieci (54,5%), posiadający staż służby wojskowej powyżej 15 lat (47,3%), piloci z klasą mistrzowską (48,4%), posiadający nalot ogólny powyżej 2000 godzin (47,5%) oraz nalot na typie powyżej 1200 godzin (43,6%)

częściej niż pozostali badani są zdania, że cechą wyróżniająca odpowiedzialnego pilota wojskowego jest liczenie się z opinią innych osób w jednostce wojskowej.

Okazuje się, że piloci z nalotem na typie powyżej 1200 godzin (88,2%) częściej niż pozostali badani uważają, że bardzo ważną cechą odpowiedzialnego pilota wojskowego jest wywiązywanie się ze zobowiązań (dotrzymywanie słowa).

Z kolei lotnicy żonaci z większa liczbą dzieci (72,7%), posiadający staż służby wojskowej powyżej 15 lat (52,7%), z nalotem ogólnym 1501-2000 godzin (60,0%) oraz nalotem na eksploatowanym obecnie typie statku powietrznego wynoszącym od 301 do 450 godzin (66,7%) częściej niż pozostali badani uważają, że ważną cechą odpowiedzialnego pilota wojskowego jest kierowanie się dobrem jednostki wojskowej.

Ustalono również, że respondenci żonaci z dwójka dzieci (50,0%), piloci z III klasą pilota wojskowego (61,3%), posiadający nalot ogólny 1501-2000 godzin (60,0%) oraz nalot na typie 301-450 godzin (75,0%) częściej niż pozostali badani są zdania, że istotną cechą odpowiedzialnego pilota wojskowego jest podejmowanie się ważnych funkcji, przejmowanie odpowiedzialności za pracę zespołu.

Badane osoby posiadające staż służby wojskowej do 5 lat (69,2%), z nalotem ogólnym 1501-2000 godzin (80,0%) oraz nalotem na typie do 150 godzina (79,4%) częściej niż pozostali respondenci uważają, że szczególną cechą odpowiedzialnego pilota wojskowego jest bycie samokrytycznym, umiejętność dokonania oceny podejmowanych decyzji, przejawianej aktywności i przewidywania skutków własnych działań.

Piloci żonaci bezdzietni (76,5%) oraz posiadający nalot ogólny 1501-2000 godzin (80,0%) częściej niż pozostali badani są zdania, że ważną cechą odpowiedzialnego pilota wojskowego jest bycie chętnym do udzielania pomocy innym kolegom w pracy.

Respondenci posiadający staż służby wojskowej powyżej 15 lat (69,1%), piloci posiadający i klasę pilota wojskowego (79,5%) oraz z nalotem ogólnym 1501-2000 godzin (80,0%) częściej niż pozostali badani wyrażają przekonanie, że o odpowiedzialności pilota wojskowego dobitnie świadczy chęć podwyższania swoich kwalifikacji i doskonalenie umiejętności zawodowych.

Na podstawie zebranego materiału empirycznego należy stwierdzić, iż badani piloci powszechnie (98,3%) uważają, że wywiązywanie się z zobowiązań jest najważniejszą cechę odpowiedzialnego pilota. Respondenci za równie istotny przejaw odpowiedzialności traktują stawianie sobie wysokich wymagań (96,1%), przewidywanie skutków działania oraz przestrzeganie przepisów lotniczych (95,5%). Jedynie pojedyncze osoby (3,3%) nie podzielają tego przekonania.

Okazuje się, że 94,4% pilotów wiąże samokrytycyzm z poczuciem odpowiedzialności. Bardzo przy tym istotne jest cechy podwyższanie swoich kwalifikacji (93,9%) oraz uczciwość i honorowość (93,8%). Odmienne zdanie mają nieliczni respondenci.

Również niemal powszechnie wskazują badani piloci na przestrzeganie zasad współżycia społecznego w zespole pracy (92,7%), udzielanie pomocy kolegom z pracy (92,2%) oraz podejmowanie się ważnych zadań (91,5%). Dla pojedynczych respondentów (5,0%) normy moralne i zasady synergii nie są istotne, a 2,3% nie wiąże ich z odpowiedzialnością. Podobnie, też 7,8% badanych nie uważa udzielania pomocy innym jako cechę odpowiedzialności.

Wyniki badań wskazują, iż 82,1% pilotów jest zdania, że liczenie się z opiniami przełożonych oraz kierowanie się dobrem jednostki stanowią istotną cechę odpowiedzialności zawodowej pilota wojskowego. Co ósma osoba badana (12,3%) traktuje opinię przełożonych jak średnio ważną, a 5,6% badanych nie postrzega związku miedzy odpowiedzialnością zawodową pilota a liczeniem się ze zdaniem zwierzchników. Dla co siódmego pilota objętego badaniem (14,6%) kierowanie się dobrem jednostki jest średnio ważne, a 3,3% badanych nie zauważa tu żadnej istotności.
Ponad 3/4 badanych pilotów (76,6%) twierdzi, że odpowiedzialność wynika z podejmowania ważnych funkcji. Dla co szóstego badanego (17,9%) rola w służbie stanowi średnią ważną cechę, a 6,1% pilotów uważa, że analizując cechy odpowiedzialnego pilota nie ma to większego znaczenia. Natomiast liczenie się ze zdaniem innych w jednostce jest bardzo istotne dla 2/3 respondentów (69,8%). Jak się okazuje, dla co piątego (21,8%) badanego opinia współpracowników jest średnio istotna. Natomiast co dwunasty respondent (8,4%) nie uważa żeby było to aż ważne w kontekście ponoszonej odpowiedzialności przez lotnika.

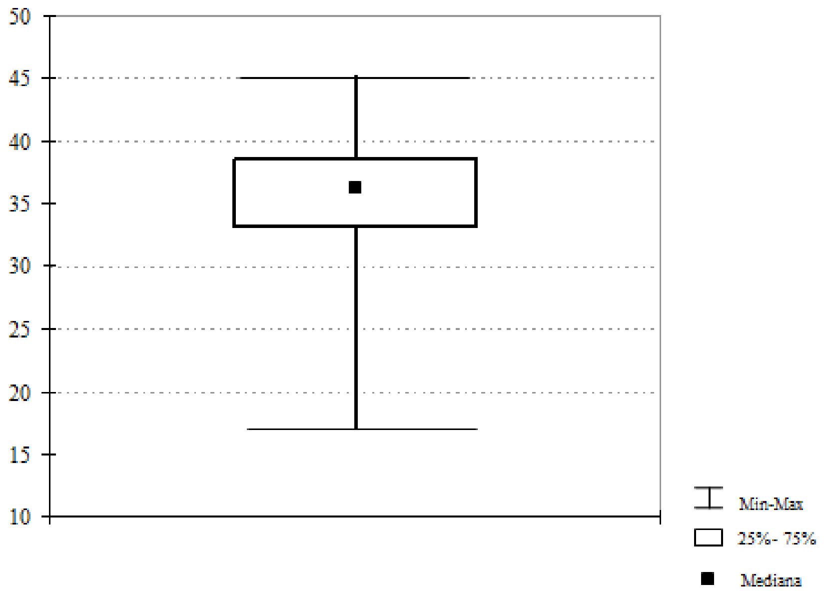
Na podstawie przeprowadzonych analiz można stwierdzić, że niemal powszechnie badani piloci wojskowi sądzą, iż w odpowiedzialności zawodowej pilota wojskowego kumulują się przede wszystkim cechy mające wymiar moralny i profesjonalny. Wierzą więc, że uczciwość, honor, samokrytycyzm a także stawianie sobie coraz to większych wymagań są głównymi cechami świadczącymi o odpowiedzialności zawodowej pilota wojskowego. Nieznaczne rozbieżności można zauważyć w postrzeganiu przez badanych roli środowiska społecznego (przełożonych czy innych współpracowników), w liczeniu się ze zdaniem przełożonych oraz pełnieniu

ważnej funkcji w służbie jako istotnych cech odpowiedzialności zawodowej pilota wojskowego.

Ostatnim analizowanym elementem świadomości odpowiedzialności zawodowej pilotów jest przekonanie o funkcji jaką pełni poczucie odpowiedzialności w ich życiu .

Diagnozując, w jakim stopniu poczucie odpowiedzialności zawodowej spełnia w życiu respondentów określoną funkcję, przedstawiono im do oceny dziewięć twierdzeń. Poczucie odpowiedzialności zawodowej jest: a) wewnętrznym nadzorem sumienia; b) realizacją oczekiwań środowiska służby; c) rezultatem wymuszonym przez środowisko służby; d) wynikiem przyjętych zobowiązań zawodowych; e) możliwością uzyskania poważania i uznania społecznego; f) koniecznością, aby uniknąć przykrych konsekwencji służbowych; g) wynikiem przyjętych przeze mnie norm moralnych; h) przejawem szacunku dla prawa; h) przejawem szacunku dla siebie. Odpowiedzi zawarto na pięciostopniowej skali Lickerta.

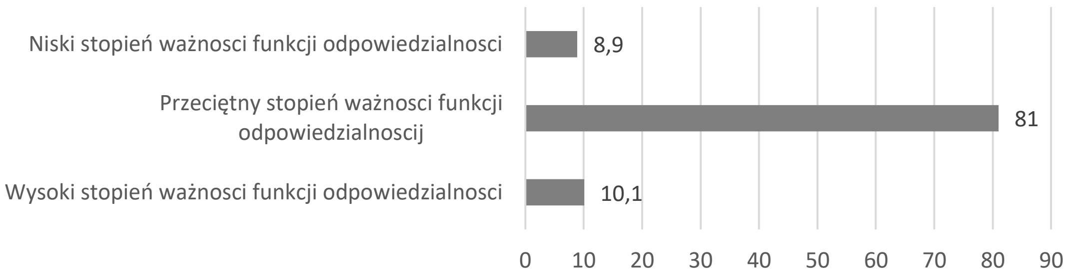
Stopień znaczenia ocenianych funkcji odpowiedzialności zawodowej charakteryzuje się średnią M=35,87, medianą 36,00, dominantą 36,00, odchyleniem standardowym SD=4,51, skośnością -0,80 (rozkład lewoskośny), kurioza 2,58 (rozkład wysmuklony) oraz minimum 17,00 i maksimum 45,00.



Wykres 10. Stopień znaczenia ocenianych funkcji odpowiedzialności zawodowej pilotów wojskowych *(statystyki opisowe)*

Stosując metodę odchyleń standardowych obliczono znaczenie ocenianych funkcji odpowiedzialności zawodowej pilotów wojskowych. Osoby badane uzyskały następujące wyniki: dla przeciętnego znaczenia średnia wynosi M=35,87, plus/minus

jedno odchylenie standardowe - SD=4,51, dla wysokiego znaczenia: średnia plus powyżej jedno i więcej odchyleń standardowych, a dla małego znaczenia: średnia minus poniżej jednego i więcej odchyleń standardowych. Stąd wysoki stopień ważności funkcji odpowiedzialności zawodowej pilotów wojskowych wynosi powyżej 40 pkt, przeciętny stopień – 31-40 pkt i niski stopień – poniżej 31 pkt.



Wykres 11. Znaczenie funkcji odpowiedzialności zawodowej w życiu badanych pilotów (dane w %)

Jedynie co dziesiąty respondent (10,1%) przyznaje, że odpowiedzialność zawodowa spełnia w jego życiu różne, ważne funkcje. Natomiast przeciętne znaczenie ma odpowiedzialność zawodowa w życiu zdecydowanej większości badanych (81%). Z kolei małe znaczenie odpowiedzialności swoim życiu deklaruje 8,9% badanych pilotów.

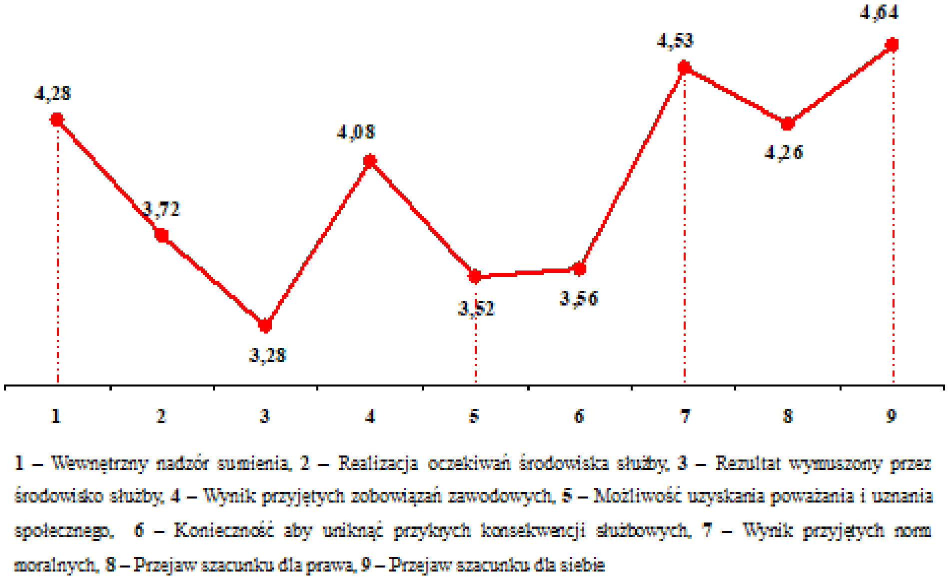
Nie stwierdzono istotnych statystycznie zależności między czynnikami społeczno-zawodowymi a znaczeniem funkcji odpowiedzialności zawodowej w życiu badanych pilotów wojskowych.

Tabela 11. Funkcje odpowiedzialności zawodowej w życiu badanych pilotów wojskowych *(średnie wartości)*

Poczucie odpowiedzialności zawodowej jest	M	SD
Wewnętrznym nadzorem sumienia	4,28	0,81
Realizacją oczekiwań środowiska służby	3,72	0,89
Rezultatem wymuszonym przez środowisko służby	3,28	0,97
Wynikiem przyjętych zobowiązań zawodowych	4,08	0,92
Możliwością uzyskania poważania i uznania społecznego	3,52	1,09
Koniecznością, aby uniknąć przykrych konsekwencji służbowych	3,56	1,08
Wynikiem przyjętych przeze mnie norm moralnych	4,53	0,69
Przejawem szacunku dla prawa	4,26	0,76
Przejawem szacunku dla siebie	4,64	0,70

Z analizy średnich wartości wynika, że najważniejsze funkcje jakie pełni odpowiedzialności zawodowej w życiu pilotów wojskowych to przejaw szacunku dla

siebie (M=4,64), respektowanie przyjętych przez nich norm moralnych i będących wewnętrznym nakazem sumienia które podpowiadają co jest dobre, a co złe, co słuszne i właściwe a co jest już naruszeniem tych norm(M=4,28). Piloci podkreślają także znaczenie przyjętych zobowiązań zawodowych (M=4,08), przejawiające się realizacją oczekiwań środowiska służby (M=3,72) celem uniknięcia przykrych konsekwencji służbowych (M=3,56).



Wykres 12. Funkcje odpowiedzialności zawodowej w życiu badanych pilotów wojskowych *(średnie wartości)*

Stan rodzinny i cywilny badanych pilotów wojskowych (p<0,040), wykształcenie (p<0,001), staż służby wojskowej (p<0,045), klasa pilota wojskowego (p<0,030), dotychczasowy nalot (p<0,028) oraz nalot na danym typie statku powietrznego (p<0,001) korelują na poziomie istotnym z funkcjami odpowiedzialności zawodowej. Piloci posiadający staż służby wojskowej do 5 lat (61,5%) częściej niż pozostali badani uważają, że poczucie odpowiedzialności jest wewnętrznym nadzorem sumienia.

Okazuje się, że badani piloci ze stażem służby wojskowej 11-15 lat (62,0%) częściej niż pozostali badani uważają, że poczucie odpowiedzialności jest raczej realizacją oczekiwań środowiska służby.

Z kolei respondenci żonaci bezdzietni (50,0%), ze stażem 6-10 lat (54,2%), posiadający III klasę pilota wojskowego (71,0%) oraz posiadający nalot na danym typie statku powietrznego 301-450 godzin (91,7%) częściej niż pozostali badani są zdania, że odpowiedzialność zawodowa jest wynikiem przyjętych zobowiązań zawodowych.

Dalsze analizy wskazują, że piloci żonaci bezdzietni (47,1%), ze stażem 11-15 lat (44,0%), posiadający II klasę pilota wojskowego (39,1%) oraz posiadający nalot ogólny

1501-2000 godzin (53,3%) częściej niż pozostali badani są zdania, że odpowiedzialność zawodowa jest możliwością uzyskania poważania i uznania społecznego.

Jak ustalono osoby żonate bezdzietne (58,8%), piloci, którzy ukończyli studia cywilne (53,9%) oraz posiadający staż służby wojskowej (61,5%) częściej niż pozostali badani uważają, że odpowiedzialność zawodowa jest koniecznością, aby uniknąć przykrych konsekwencji służbowych.

Stwierdzić należy, ze piloci żonaci z 2 dzieci (71,2%), absolwenci WSOSP (74,3%), posiadający staż służby wojskowej 11-15 lat (84,0%) oraz piloci z i klasą pilota wojskowego (86,4%) częściej niż pozostali badani uważają, że odpowiedzialność zawodowa jest przejawem szacunku dla siebie.

Ustalono także, że personel latający posiadający nalot na danym typie statku powietrznego 151-300 godzin (63,6%) częściej niż pozostali badani uważają, że odpowiedzialność zawodowa jest przejawem szacunku dla prawa.

Uzyskane dane pozwalają stwierdzić, że prawie wszyscy badani piloci (96,7% głosów) za najważniejszą funkcję jaka pełni w ich życiu poczucie odpowiedzialności zawodowej uważają, przyswojenie sobie norm moralnych, które są przejawem szacunku dla prawa (86,6%) i samego siebie (95%). Takie podejście jest zgodne z wewnętrznym nakazem ich sumienia (86,5% wskazań). Tylko pojedyncze osoby (1,1%) nie podzielają opinii na temat znaczenia tych funkcji odpowiedzialności zawodowej w ich życiu.

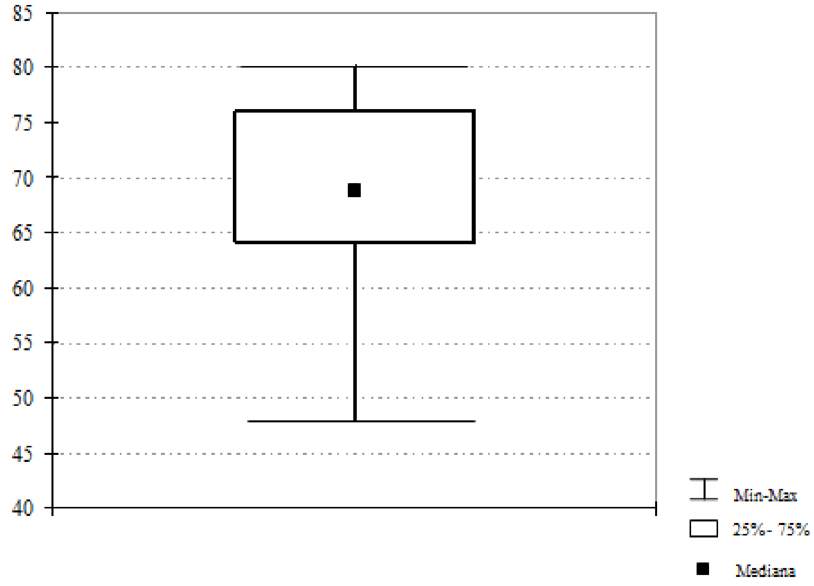
Ponad ¾ respondentów uważa, że poczucie odpowiedzialności zawodowej jest to wynik przyjętych zobowiązań zawodowych, a dla blisko połowy jest rezultatem wymuszonym przez środowisko zawodowe. Około 2/3 badanych (67,6%) jest zdania, ze poczucie odpowiedzialności stanowi realizację oczekiwań stawianych przez środowisko służby (67,6%) lub unikanie przykrych konsekwencji służbowych (62,5%). Co drugi badany pilot (54,2%) zauważa możliwość uzyskania uznania społecznego w przypadku przejawiania odpowiedzialności zawodowej. Jednak co szósty respondent (17,9%) nie podziela tego przekonania, że drogą do uzyskania poważania społecznego jest wykazywanie się odpowiedzialnością zawodową.

3. Przedmiot odpowiedzialności zawodowej badanych pilotów

Ocenie poddano aspekty funkcjonowania zawodowego, za które piloci wojskowi są gotowi ponosić odpowiedzialność. Pierwszym etapem analiz było ustalenie ogólnego poziomu odpowiedzialności zawodowej, za różne aspekty funkcjonowania zawodowego,

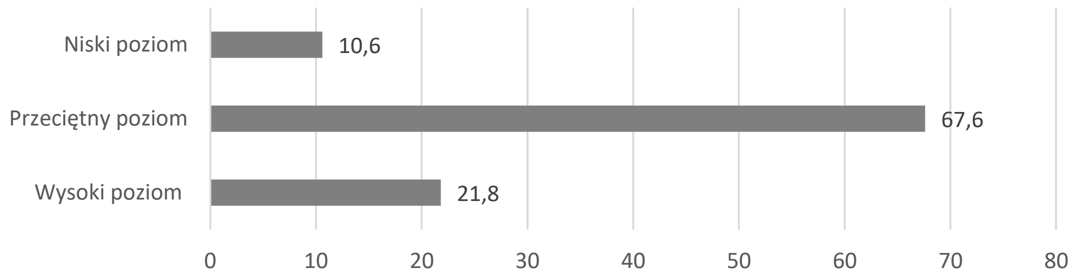
a następnie wskazanie konkretnych aspektów za które są gotowi ponosić odpowiedzialność. Ocenie poddano następujące aspekty funkcjonowania zawodowego: a) wykorzystanie efektywne czasu służby; b) jakość własnej służby; c) doskonalenie zawodowe i własny rozwój; d) relacje społeczne z innymi współpracownikami; e) przejawiana aktywność i nowatorstwo w służbie; f) przestrzeganie przepisów i instrukcji lotniczych; g) przestrzeganie dyscypliny wojskowej; h) udzielanie pomocy innym pilotom; i) podejmowanie się ważnych zadań; j) przestrzeganie norm i zasad współżycie społecznego; k) wywiązywanie się ze zobowiązań (dotrzymywanie słowa); l) postępowanie zgodnie z dobrem jednostki; m) troska o powierzony sprzęt lotniczy; n) liczenie się z opinią innych współpracowników w jednostce wojskowej; o) liczenie się z opinią bezpośrednich przełożonych; p) godne i honorowe postępowanie. Odpowiedziom badanych osób nadano następujące rangi: tak – 5 pkt, raczej tak – 4 pkt, trudno ocenić – 3 pkt, raczej nie – 2 pkt, nie – 1 pkt.

Poziom odpowiedzialności za różne aspekty funkcjonowania zawodowego pilotów wojskowych charakteryzuje się średnią M=69,63, medianą 69,00, dominantą 64,00, odchyleniem standardowym SD=6,96, skośnością -0,24 (rozkład lewoskośny), kurioza -0,51 (rozkład spłaszczony) oraz minimum 48,00 i maksimum 80,00.



Wykres 13. Poziom odpowiedzialności za różne aspekty funkcjonowania zawodowego pilotów wojskowych *(statystyki opisowe)*

Poziom odpowiedzialności za wybrane aspekty funkcjonowania zawodowego pilotów wojskowych obliczono metodą odchyleń standardowych. Przeciętny poziom wynosi: średnia - M=69,63, plus/minus jedno odchylenie standardowe - SD=6,96, wysoki poziom: średnia plus powyżej jedno i więcej odchyleń standardowych, niski poziom: średnia minus poniżej jednego i więcej odchyleń standardowych. Stąd wysoki poziom odpowiedzialności za niektóre aspekty funkcjonowania zawodowego pilotów wojskowych wynosi powyżej 76 pkt, przeciętny poziom – 62-76 pkt i niski poziom – poniżej 62 pkt.



Wykres 14. Poziom odpowiedzialności za niektóre aspekty funkcjonowania zawodowego badanych pilotów (dane w %)

Analiza danych wskazuje, że w zdecydowanej większości piloci wojskowi charakteryzują się przeciętnym poziomem odpowiedzialności za różne aspekty funkcjonowania zawodowego (67,6%). Co piąty respondent (21,8%) uzyskał wysoki wynik, co wskazuje, że są to osoby, które w szczególności poczuwają się do odpowiedzialności w pracy. Natomiast 10,6% respondentów uzyskało wynik niski.

Wykształcenie badanych pilotów wojskowych (p<0,034), klasa pilota wojskowego (p<0,041) oraz nalot na danym typie statku powietrznego (p<0,013) korelują na poziomie istotnym z deklarowanym przez nich poziomem odpowiedzialności za różne aspekty funkcjonowania zawodowego.

Absolwenci WSOSP (69,3%), piloci z II klasą pilota wojskowego (71,7%) oraz z nalotem na dany typ statku powietrznego 301-450 godzin (100,0%) częściej niż pozostali badani deklarują przeciętny poziom odpowiedzialności za różne aspekty funkcjonowania zawodowego.

Tabela 12. Gotowość ponoszenia odpowiedzialność przez badanych pilotów za różne aspekty funkcjonowania zawodowego *(średnie wartości)*

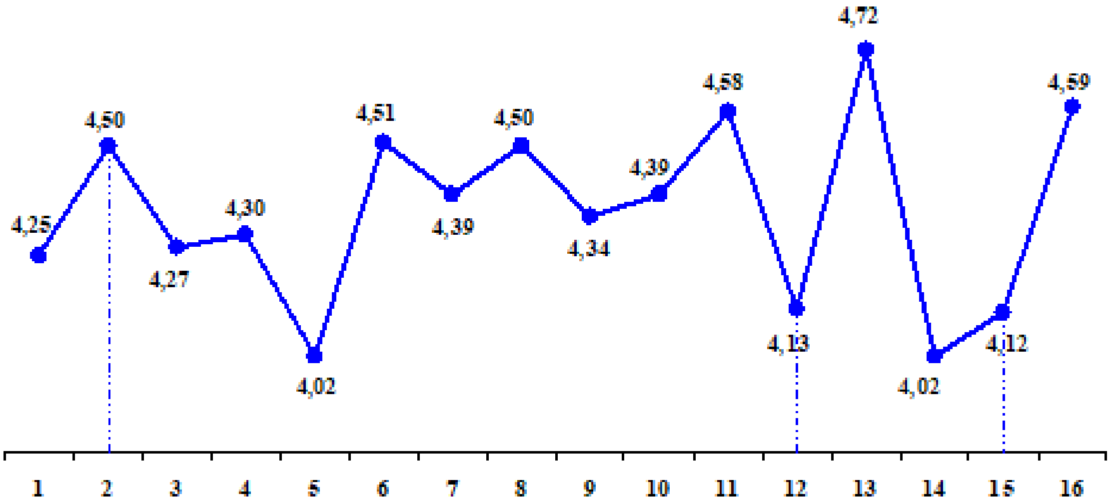
Aspekty funkcjonowania zawodowego	M	SD
Wykorzystanie efektywne czasu służby	4,25	0,92
Jakość własnej służby	4,50	0,63
Doskonalenie zawodowe i własny rozwój	4,27	0,95
Relacje społeczne z innymi współpracownikami	4,30	0,83
Przejawiana aktywność i nowatorstwo w służbie	4,02	0,94
Przestrzeganie przepisów i instrukcji lotniczych	4,51	0,74
Przestrzeganie dyscypliny wojskowej	4,39	0,85
Udzielanie pomocy innym pilotom	4,50	0,76
Podejmowanie się ważnych zadań	4,34	0,80
Przestrzeganie norm i zasad współżycia społecznego	4,39	0,73
Wywiązywanie się ze zobowiązań (dotrzymywanie słowa)	4,58	0,61
Postępowanie zgodnie z dobrem jednostki wojskowej	4,13	0,86
Troska o powierzony sprzęt lotniczy	4,72	0,51
Liczenie się z opinią innych współpracowników w jednostce wojskowej	4,02	1,01
Liczenie się z opinią bezpośrednich przełożonych	4,12	0,99
Godne i honorowe postępowanie	4,59	0,57

Z analizy średnich wartości wynika, że głównym aspektem funkcjonowania zawodowego dla pilota za który gotów jest ponosić odpowiedzialność stanowi troska o powierzony mu sprzęt (M=4,72). w dużej mierze, piloci zwracają uwagę na wartości moralne takie jak godne i honorowe postępowanie (M=4,59), wywiązywanie się ze zobowiązań (M=4,58), przestrzeganie przepisów i instrukcji lotniczych (M=4,51), jakość własnej służby (M=4,50) oraz udzielanie pomocy innym pilotom (M=4,50).

W dalszej kolejności wskazywano na przestrzeganie norm, zasad współżycia jak i dyscypliny wojskowej (M=4,39). Równie istotne dla respondentów jest podejmowanie

się ważnych zasad (M=4,34), relacje z innymi współpracownikami (M=4,30), doskonalenie zawodowe i własny samorozwój (M=4,27) oraz efektowne wykorzystanie czasu służby (M=4,25).

Najmniej ważnymi aspektami dla pilotów za które są gotowi ponosić odpowiedzialność jest postępowanie zgodnie z dobrem jednostki (M=4,13), liczenie się z opinią bezpośrednich przełożonych (M=4,12) jak i współpracowników (M=4,02) oraz przejawianie nowatorskich pomysłów (M=4,02).



1 – Wykorzystanie efektywne czasu służby, 2 – Jakość własnej służby, 3 – Doskonalenie zawodowe i własny rozwój, 4 – Relacje społeczne z innymi współpracownikami, 5 – Przejawiana aktywność i nowatorstwo w służbie, 6 – Przestrzeganie przepisów i instrukcji lotniczych, 7 – Przestrzeganie dyscypliny wojskowej, 8 – Udzielanie pomocy innym pilotom, 9 – Podejmowanie się ważnych zadań, 10 – Przestrzeganie norm i zasad współżycia społecznego, 11 – Wywiązywanie się ze zobowiązań (dotrzymywanie słowa), 12 – Postępowanie zgodnie z dobrem jednostki wojskowej, 13 – Troska o powierzony sprzęt lotniczy, 14 – Liczenie się z opinią innych współpracowników w jednostce wojskowej, 15 – Liczenie się z opinią bezpośrednich przełożonych, 16 – Godne i honorowe postępowanie

Wykres 15. Gotowość ponoszenia odpowiedzialności przez badanych pilotów za różne aspekty funkcjonowania zawodowego *(średnie wartości)*

Wiek badanych pilotów wojskowych (p<0,036), stan cywilny i rodzinny (p<0,012), wykształcenie (p<0,025), staż służby wojskowej (p<0,000), klasa pilota wojskowego (p<0,037), charakter stanowiska służbowego (p<0,012), dotychczasowy nalot (p<0,002), nalot na danym typie statku powietrznego (p<0,042) oraz rodzaj statku powietrznego (p<0,003) korelują na poziomie istotnym z odpowiedzialnością za niektóre aspekty funkcjonowania zawodowego.

Badani piloci w wieku 25-29 lat (57,8%), żonaci bezdzietni (58,8%, absolwenci WSOSP (47,9%) oraz osoby nie posiadający klasy pilota wojskowego (59,3%) częściej niż pozostali badani deklarują ponoszenie odpowiedzialność za efektywne wykorzystanie

czasu służby a respondenci w wieku 35-39 lat (63,6%) oraz posiadający III klasę pilota wojskowego (67,7%) najczęściej ponieśliby odpowiedzialność za jakość własnej służby.

Z kolei piloci żonaci bezdzietni (58,8%), absolwenci WSOSP (51,4%) oraz piloci z nalotem ogólnym 1501-2000 godzin (93,3%) częściej niż pozostali badani ponieśliby odpowiedzialność za doskonalenie zawodowe i własny rozwój.

Dalsze analizy pozwalają stwierdzić, że piloci żonaci bezdzietni (58,8%) oraz posiadający nalot ogólny 1501-2000 godzin (66,7%) częściej niż pozostali badani ponieśliby odpowiedzialność z relacje społeczne z innymi współpracownikami.

Ustalono również, że żonaci z 2 dzieci (65,0%), posiadający staż służby wojskowej powyżej 15 lat (67,3%), piloci z klasą mistrzowską (64,5%) oraz posiadający nalot na danym typie statku powietrznego powyżej 1200 godzin (66,7) częściej niż pozostali badani ponieśliby odpowiedzialność za przejawianie aktywności i nowatorstwo w służbie. Natomiast Piloci żonaci bezdzietni (76,5%) najczęściej ponieśliby odpowiedzialność za podejmowanie się ważnych zadań.

Okazuje się także, że piloci w wieku 35-39 lat (71,9%), posiadający staż służby wojskowej do 5 lat (73,1%), piloci z III klasą pilota wojskowego (71,0%), posiadający nalot ogólny 1501-2000 godzin (86,7%) oraz na typie 451-600 godzin (76,5%) częściej niż pozostali badani ponieśliby odpowiedzialność za przestrzeganie przepisów i instrukcji lotniczych a piloci posiadający nalot ogólny 1501-2000 godzin (93,3%) oraz na danym typie statku powietrznego powyżej 1200 godzin (74,4%) najczęściej są skłonni ponieść odpowiedzialność za godne i honorowe postępowanie.

Należy podkreślić, że lotnicy posiadający i klasę pilota wojskowego (61,4%), posiadający nalot na danym typie statku powietrznego 601-1200 godzin (68,4%) oraz piloci latający na samolotach poddźwiękowych (66,7%) częściej niż pozostali badani ponieśliby odpowiedzialność za przestrzeganie dyscypliny wojskowej a piloci samolotów transportowych (59,5%) częściej niż inni są gotowi odpowiadać za przestrzeganie norm i zasad współżycia społecznego.

Piloci instruktorzy (84,8%) częściej niż pozostali badani ponieśliby odpowiedzialność za udzielanie pomocy innym pilotom a absolwenci WSOSP (67,9%), piloci z III klasą pilota wojskowego (74,2%), posiadający nalot ogólny 1501-2000 godzin (100,0%) najczęściej deklarują swoją odpowiedzialność za wywiązywanie się ze zobowiązań (dotrzymywanie słowa).

Absolwenci WSOSP (79,3%) oraz piloci posiadający nalot ogólny 1501-2000 godzin częściej niż pozostali badani ponieśliby odpowiedzialność za powierzony sprzęt

lotniczy. Natomiast osoby mające na utrzymaniu liczną rodzinę (63,6%) oraz posiadające nalot ogólny do 100 godzin najczęściej deklarują odpowiedzialność za postępowanie zgodnie z dobrem jednostki wojskowej.

Jak ustalono lotnicy żonaci z 3 i więcej dzieci (63,6%), posiadający staż służby wojskowej powyżej 15 lat (58,2%), piloci z klasą mistrzowską (64,5%), posiadający nalot na danym typie statku powietrznego 301-450 godzin (83,3%) oraz piloci samolotów transportowych (66,7%) częściej niż pozostali badani ponieśliby odpowiedzialność za liczenie się z opinią innych współpracowników w jednostce wojskowej. Z kolei piloci samolotów naddźwiękowych (58,3%) częściej niż pozostali badani ponieśliby odpowiedzialność za liczenie się z opinią bezpośrednich przełożonych.

Z uzyskanych danych wynika, że dla wszystkich badanych pilotów troska o sprzęt lotniczy jest najważniejszym aspektem odpowiedzialności (98,3%). Równie istotne dla respondentów jest honorowe zachowanie, wywiązywanie się z danego słowa jak i jakość własnej służby (96,1%). Aż 94,4% pilotów zwraca uwagę na przestrzeganie przepisów lotniczych. Jedynie pojedyncze osoby nie podzielają tego zdania bądź trudno im ocenić (2,8%).

Jak się okazuje, piloci wojskowi traktują relacje społeczne z innymi współpracownikami (92,7%), udzielanie pomocy innym pilotom (92,7%) oraz przestrzeganie zasad i norm życia społecznego (92,2%) za ważne aspekty odpowiedzialności. Jedynie 5,6% respondentów nie podziela zdania, że relacje z osobami w pracy to obszar odpowiedzialności zawodowej pilota, a 4,5% pilotów nie potrafi udzielić jednoznacznej odpowiedzi na ten temat. Należy zauważyć, iż niemal powszechnie badani piloci (90%) deklarują, że podejmowanie się ważnych zadań jest bardzo istotnym aspektem ich funkcjonowania zawodowego. Z tą opinią nie zgadza się zaledwie 4,5% a 5,6% badanych nie ma zdania.

Jak ustalono, liczenie się z opinią bezpośrednich przełożonych jest ważnym aspektem dla 86% badanych, natomiast 83,2% pilotów wskazuje także na znaczenie opinii współpracowników w toku toczących się dyskusji nad wyborem określonego rozwiązania czy projektem decyzji. Co dwunasta osoba (8,9%) nie podziela tego przekonania, a niewielki odsetek respondentów nie ma ukształtowanej opinii. Postępowanie zgodnie z dobrem jednostki jest ważne dla 85,5% badanych. Odmiennego zdania jest niewielka część respondentów (5,6%). Pozostali (8,9%) nie wyrazili swojej opinii.

Okazuje się ,że badani piloci zwracają także baczną uwagę na różne aspekty samorozwoju w toku lotniczej służby. Efektywne wykorzystanie czasu służby oraz przestrzeganie dyscypliny wojskowej jest istotne dla 88% badanych. Doskonalenie zawodowe stanowi bardzo ważny aspekt odpowiedzialności zawodowej dla 87,7% pilotów a dla 79,3% liczy się także w sposób szczególny wprowadzanie działań nowatorskich. Co ósmy pilot (12,8%) nie wyraził opinii na temat przejawiania nowych form aktywności, a 7,8% odrzuciła ten pogląd. Nieliczni respondenci (6,1%) nie sądzą aby wykorzystanie efektywne czasu służby było istotnym elementem, za który powinno się ponosić odpowiedzialność. Pozostali badani (5,6%) nie wyrazili swej opinii. Natomiast 4,5% badanym trudno ocenić czy własny rozwój powinien być elementem odpowiedzialności zawodowej. Zdecydowanie przeciwny takiemu podejściu do przedmiotu odpowiedzialności zawodowej jest 7,8% badanych pilotów. Podobnie respondenci oceniają problem przestrzegania dyscypliny wojskowej. Uzyskano tu zbliżone wartości liczbowe.

4. Gotowość do ponoszenia odpowiedzialności przez badanych pilotów

Ustalając gotowość ponoszenia odpowiedzialności przez badanych pilotów wojskowych analizą objęto cztery wymiary: odpowiedzialne postępowanie w pracy zawodowej, gotowość do ponoszenia odpowiedzialności w sytuacjach zawodowych, oczekiwanie odpowiedzialności w środowisku służby oraz osoby, przed którymi badani czują odpowiedzialność zawodową.

Analizując pierwszy wymiar odnoszący się do gotowości ponoszenia odpowiedzialności, osobom badanym postawiono pytanie: *Czy w swojej pracy zawodowej postępuje Pani/Pan odpowiedzialnie*? na tak postawione pytanie badani mieli wybrać jedną z następujących odpowiedzi: 1. Zawsze postępuje odpowiedzialnie; 2. Staram się tak postępować, zależy to od sytuacji; 3. Na ogół mi to nie wychodzi, nie udaje się; 4. To jest „jarzmo”, którego nie mogę na siebie wziąć; 5. Nie potrafię siebie ocenić.

Z uzyskanych danych wynika, że częściej niż co drugi badany pilot wojskowy (57,5%) deklaruje, iż stara się zawsze zachowywać w sposób odpowiedzialny, natomiast prawie czterech na dziesięciu respondentów (39,7%) uważa, że ich postępowanie zawsze jest odpowiedzialne. Niewielka część badanych (2,8%) nie potrafi ocenić swojego zachowania.

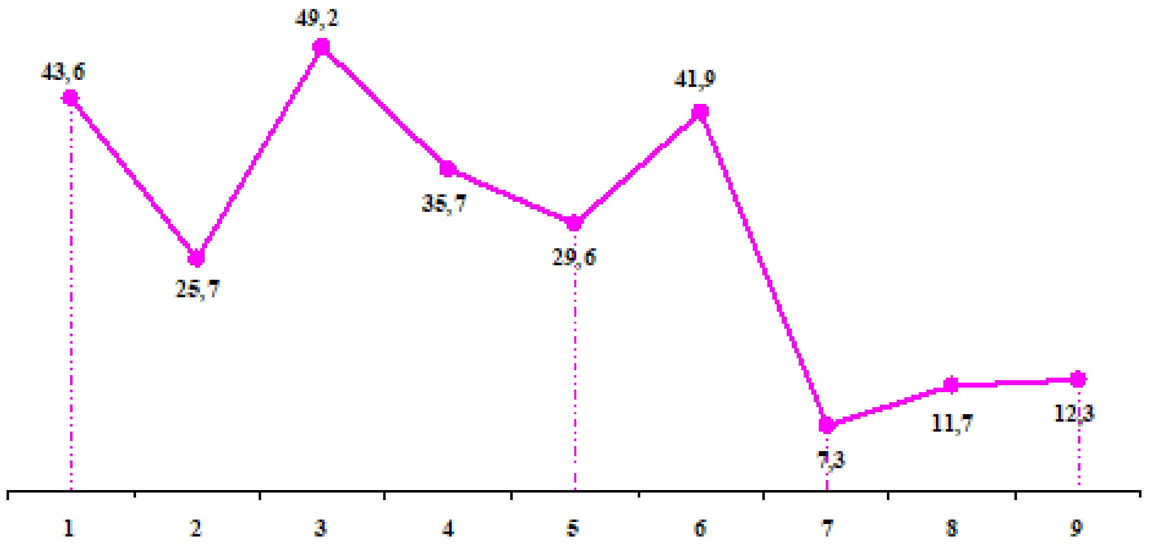
Jak ustalono stan cywilny i rodzinny badanych lotników (p<0,034) różnicuje na poziomie istotnym deklarowane odpowiedzialne postępowanie w pracy zawodowej. Piloci żonaci z dwójką dzieci (61,5%) częściej niż pozostali badani starają się postępować odpowiedzialnie, w zależności od sytuacji.

Drugim analizowanym wymiarem gotowości do ponoszenia odpowiedzialności przez badanych pilotów jest określenie sytuacji zawodowych w których są gotowi do takich zachowań (tabela 13).

Tabela 13. Gotowość badanych pilotów do ponoszenia odpowiedzialności w różnych sytuacjach zawodowych *(wielokrotność wyboru)*

Ponoszenie odpowiedzialności różnych sytuacjach zawodowych	Częstość	Procent
W każdej sytuacji	78	43,6
Tylko wówczas gdy podejmuje się indywidualnie określonych zobowiązań	46	25,7
Gdy wymagają tego prawo, przepisy i instrukcje lotnicze	88	49,2
Gdy wynika to z norm obyczajowych i zasad moralnych w środowisku pracy	64	35,7
W sytuacja zagrożenia cenionych przeze mnie wartości	53	29,6
Gdy wynika to z pełnionej przeze mnie roli zawodowej pilota	75	41,9
Gdy płyną z tego wyraźne korzyści	13	7,3
Kiedy oczekują ode mnie takiej postawy koledzy z pracy	21	11,7
Gdy oczekują tego przełożeni	22	12,3

Dla połowy pilotów wojskowych (49,2%), prawo, przepisy i instrukcje lotnicze wymagają gotowości do ponoszenia odpowiedzialności. Czterech na dziesięciu badanych pilotów (41,9%) deklaruje także, że ponoszona przez nich odpowiedzialność wynika z pełnionej roli zawodowej, a zbliżony odsetek respondentów (43,6%) jest zdania, że ponoszenie odpowiedzialności powinno być istotą zachowania w każdej sytuacji. Dla co trzeciego respondenta (35,7%) staje się oczywistym fakt, że należy ponosić odpowiedzialność gdy wynika to z norm i zasad moralnych obowiązujących w środowisku pracy. Z kolei częściej niż co czwarty badany lotnik (29,6%) uważa, iż ponoszenie odpowiedzialności jest niezbędne w sytuacji zagrożenia cenionych wartości (29,6%) oraz w sytuacji podjęcia indywidualnych zobowiązań (25,7%). Jak się okazuje, dla niewielkiej części pilotów mnie ważne znaczenie mają oczekiwania przełożonych (12,3%) czy kolegów z pracy (11,7%) oraz płynące korzyści z faktu odpowiedzialnego zachowania (7,3%).



1 – W każdej sytuacji, 2 – Tylko wówczas gdy podejmuje się indywidualnie określonych zobowiązań, 3 – Gdy wymagają tego prawo, przepisy i instrukcje lotnicze, 4 – Gdy wynika to z norm obyczajowych i zasad moralnych w środowisku pracy, 5 – W sytuacja zagrożenia cenionych przeze mnie wartości , 5 – Gdy wynika to z pełnionej przeze mnie roli zawodowej pilota, 7 – Gdy płyną z tego wyraźne korzyści, 8 – Kiedy oczekują ode mnie takiej postawy koledzy z pracy, 9 – Gdy oczekują tego przełożeni

Wykres 16. Gotowość badanych pilotów do ponoszenia odpowiedzialności w sytuacjach zawodowych *(dane w %)*

Wiek badanych pilotów wojskowych (p<0,010, 0,015), stan rodzinny i cywilny (p<0,022), wykształcenie (p<0,007), charakter stanowiska służbowego (p<0,002), dotychczasowy nalot (p<0,003) oraz rodzaj statku powietrznego (p<0,006) korelują na poziomie istotnym z gotowością do ponoszenia odpowiedzialności w sytuacjach zawodowych.

Piloci, którzy ukończyli akademię wojskową (83,3%) oraz piloci zajmujący stanowiska dowódcze (78,6%) częściej niż pozostali badani ponieśliby odpowiedzialność gdy wynika to z pełnionej roli zawodowej pilota.

Natomiast lotnicy żonaci bezdzietni (64,7%), zajmujący stanowiska dowódcze (75,0%) oraz piloci latający na samolotach naddźwiękowych (75,0%) ponosiliby odpowiedzialność w każdej sytuacji zawodowej. Z kolei absolwenci WSOSP (78,6%) oraz piloci posiadający nalot ogólny 101-250 godzin częściej niż pozostali badani nie ponosiliby odpowiedzialności tylko wówczas gdy podejmują się indywidualnie określonych zobowiązań.

W następnych analizach ustalono, że piloci w wieku 40-44 lata (69,6%), ze stażem służby wojskowej 6-10 lat (68,7%), zajmujący stanowiska sztabowe (68,4%) oraz piloci latający na samolotach transportowych (54,8%) częściej niż pozostali badani

ponosiliby odpowiedzialność gdy wymagają tego prawo, przepisy i instrukcje lotnicze. a lotnicy w wieku 40-44 lata (60,9%), żonaci z 3 i więcej dzieci (54,5%) oraz piloci latający na samolotach transportowych (52,0%) najczęściej deklarują ponoszenie odpowiedzialności wówczas, gdy wynika to z norm obyczajowych i zasad moralnych w środowisku pracy.

Należy zauważyć, iż piloci żonaci z mający na utrzymaniu liczną rodzinę (81,8%) częściej niż pozostali badani nie są skłonni ponosić odpowiedzialności w sytuacji zagrożenia cenionych przeze nich wartości a żonaci bezdzietni (100,0%) w sytuacji gdy oczekują tego ich przełożeni.

Oceniając trzeci wymiar gotowości ponoszenia odpowiedzialności przez badanych pilotów wojskowych, zadano im pytanie : *Czy społeczne środowisko służby ma prawo oczekiwać od Pani/Pana odpowiedzialności?*

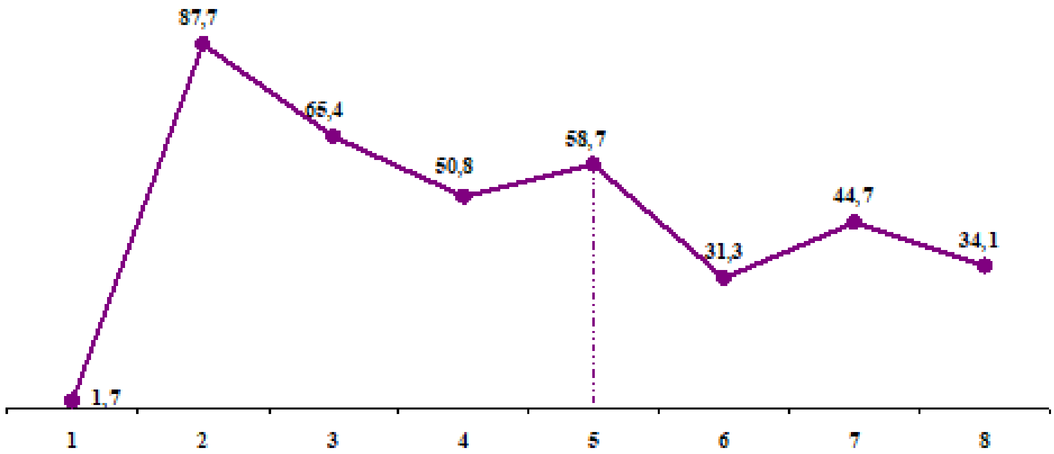
Zebrane dane wskazują, że występuje tu duża zgodność opinii badanych pilotów. Okazuje się, że ¾ badanych (74,9%) wypowiedziało się w sposób jednoznaczny, iż środowisko ich służby ma prawo oczekiwać od nich odpowiedzialnego zachowania. Pozostali respondenci (25,1%) stwierdziło aprobująco jednak już z nieco mniejszym przekonaniem. Nie stwierdzono istotnych statystycznie zależności między czynnikami społeczno-zawodowymi a oczekiwaniem odpowiedzialności w środowisku służby

Ostatnim, czwartym wymiarem ponoszenia odpowiedzialności przez badanych pilotów wojskowych było określenie osób, przed którymi badani czują odpowiedzialność zawodową. Badani dostali do wyboru dziewięć kategorii odpowiedzi, spośród których mieli zgodnie z własnymi przekonaniami wybrać adekwatne odpowiedzi.

Tabela 14. Osoby, przed którymi czują odpowiedzialność zawodową badani piloci wojskowi*(wielokrotność wyboru)*

Osoby	Częstość	Procent
Przed nikim	3	1,7
Przed samym sobą	157	87,7
Przed przełożonymi w jednostce wojskowej	117	65,4
Przed bezpośrednim przełożonym	91	50,8
Przed kolegami z najbliższego zespołu pracy (klucza, eskadry)	105	58,7
Przed innymi współpracownikami w jednostce wojskowej	56	31,3
Przed osobą (osobami), które darzę szczególnym szacunkiem	80	44,7
Przed bliskimi, którzy liczą na mnie i oczekują moich sukcesów w pracy	61	34,1

Piloci wojskowi deklarują, że największą odpowiedzialność zawodową czują przed samym sobą (87,7%). Blisko 2/3 badanych (65,4%) odczuwa także odpowiedzialność przed przełożonymi w jednostce wojskowej, a 58,7% przed kolegami z najbliższego zespołu pracy. Połowa respondentów (50,85) deklaruje poczucie odpowiedzialności przed bezpośrednimi przełożonymi a 44,7% badanych, przed osobami, którymi darzy szczególnym szacunkiem. Niemalże co trzecia osoba (34,1%) wskazuje na osoby bliskie, które pokładają wiarę w ich sukcesy zawodowe oraz na współpracowników w jednostce (31,3%). Nieliczni badani (1,7%) nie odczuwają poczucia odpowiedzialności wobec żadnej z wymienionych osób.



1 – Przed nikim, 2 - Przed samym sobą, 3 – Przed przełożonymi w jednostce wojskowej, 4 – Przed bezpośrednim przełożonym, 5 – Przed kolegami z najbliższego zespołu pracy (klucza, eskadry), 6 – Przed innymi współpracownikami w jednostce wojskowej, 7 – Przed osobą (osobami), które darzę szczególnym szacunkiem, 8 – Przed bliskimi, którzy liczą na mnie i oczekują moich sukcesów w pracy

Wykres 17. Osoby, przed którymi czują odpowiedzialność zawodową badani piloci ***(dane w %)***

Wiek badanych pilotów wojskowych (p<0,012), stan ich rodzinny i cywilny (p<0,015), wykształcenie (p<0,000), staż służby wojskowej (p<0,018), klasa pilota wojskowego (p<0,013), dotychczasowy nalot (p<0,028) oraz rodzaj statku powietrznego (p<0,000) korelują na poziomie istotnym z osobami przed którymi czują oni odpowiedzialność zawodową.

Absolwenci WSOSP (90,7%) częściej niż pozostali badani twierdzą, że czują odpowiedzialność zawodową prze samym sobą.

Z kolei piloci w wieku 40-44 lata (82,6%) oraz piloci latający na samolotach poddźwiękowych (88,9%) częściej niż pozostali badani twierdzą, że czują odpowiedzialność zawodową przed przełożonymi w jednostce wojskowej a piloci latający na samolotach poddźwiękowych (83,3%) częściej niż pozostali badani twierdzą,

że czują odpowiedzialność zawodową przed kolegami z najbliższego zespołu pracy (klucza, eskadry).

Należy zauważyć, iż piloci posiadający nalot ogólny 1501-2000 godzin (100,0%) oraz piloci latający na śmigłowcach (100,0%) częściej niż pozostali badani twierdzą, że przed nikim nie czują odpowiedzialności zawodowej. a piloci w wieku 45 lat i więcej (90,5%), stanu wolnego (85,2%) oraz piloci z klasą mistrzowską (75,0%) najczęściej nie czują odpowiedzialności zawodowej przed innymi współpracownikami w jednostce wojskowej.

Piloci w wieku 45 lat i więcej 85,7%), ze stażem służby wojskowej powyżej 15 lat (69,1%) oraz piloci z klasą mistrzowską (74,2%) częściej niż pozostali badani twierdzą, że nie czują odpowiedzialności zawodowej przed osobą (osobami), które darzę szczególnym szacunkiem czy przed bliskimi, którzy liczą na nich i oczekują sukcesów w pracy.

Reasumując należy stwierdzić, że badaniu piloci wojskowi dość powszechnie deklaruje, że w swojej działalności zawodowej postępuje w sposób odpowiedzialny. Przy czym czterech na dziesięciu badanych jednoznacznie stwierdza, że w żadnej sytuacji nie ma od tego odstępstwa. Natomiast częściej niż co drugi badany deklaruje wole takiego zachowania. Tylko pojedyncze osoby nie potrafią ocenić swojego zachowania. Gotowość do ponoszenia odpowiedzialności wiążą badani piloci przede wszystkim z koniecznością respektowania prawa, przepisów i instrukcji lotniczych, w związku z pełniona rolą zawodową oraz przestrzeganiem norm i zasad moralnych w środowisku pracy. w ocenie zdecydowanej większości badanych pilotów środowisko służby ma prawo oczekiwać od nich odpowiedzialnego zachowania. Czują się oni najbardziej odpowiedzialni przed samym sobą w mniejszym stopniu przed przełożonymi i kolegami z najbliższego zespołu pracy (klucza, eskadry).

Rozdział V

Wartości życiowe i zawodowe badanych pilotów wojskowych

Kolejnym etapem analiz badań empirycznych jest ocena systemu wartości życiowych i zawodowych pilotów wojskowych stanowiącego zmienną niezależną (wyjaśniającą). Oceny tej dokonano poprzez analizę preferowanych wartości życiowych stanowiących cele i dążenia, aspiracje badanych osób, określenie znaczenia pracy zawodowej w ich życiu oraz wartości zawodowych jakie wiążą z wykonywaną pracą. w analizach uwzględniono zmienne niezależne pośredniczące: wiek, poziom wyszkolenia lotniczego (wiek, staż służby, poziom wyszkolenia lotniczego (klasa pilota wojskowego), nalot życiowy, nalot na danym typie statku powietrznego, pełniona funkcja).

1. System wartości życiowych badanych pilotów

Preferencje wartości mierzono z pomocą Portretowego Kwestionariusza Wartości PVQ-40 s. Schwartza składającego się z 40 stwierdzeń opisujących różnych ludzi w kategoriach ich celów, aspiracji, przekonań dotyczących tego, co w życiu ważne. Poszczególne wartości mierzone są przez trzy do sześciu stwierdzeń, w zależności od treściowego zakresu badanej wartości. Skale stymulacji, hedonizmu i władzy składają się z trzech stwierdzeń, skale konformizmu, tradycji, życzliwości, kierowania sobą i osiągnięć składają się z czterech stwierdzeń, na skalę bezpieczeństwa składa się pięć stwierdzeń, a na skalę uniwersalizmu sześć stwierdzeń.

Zadaniem osób badanych jest odpowiedź na pytanie: w jakim stopniu ta osoba jest podobna lub nie do Ciebie? Odpowiedź udzielana jest na 6-stopniowej skali od 1 – zupełnie niepodobna, do 6 – bardzo podobna do mnie.

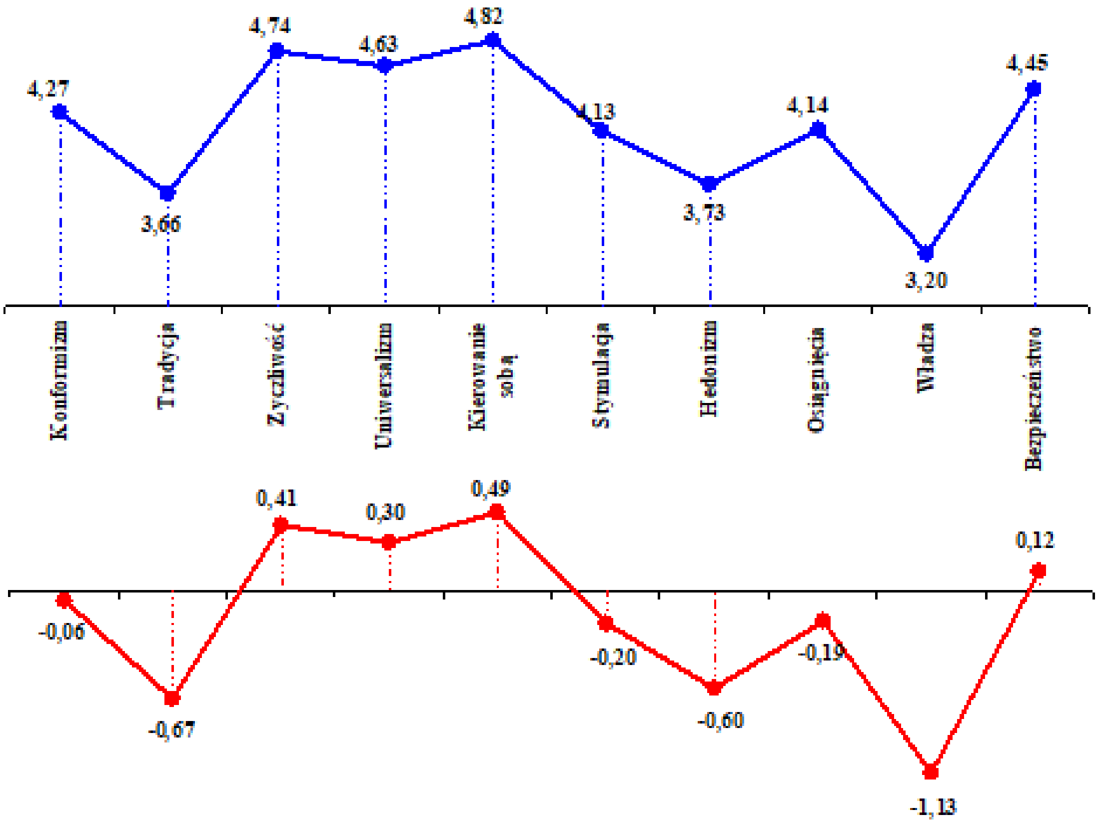
W pierwszej kolejności obliczono średnią dla każdej wartości dzieląc wynik surowy przez liczbę stwierdzeń określających daną wartość (tabela 15).

Tabela 15. Hierarchia preferowanych wartości życiowych badanych pilotów wojskowych

Wartości	Średni wynik	Ilość twierdzeń	Średnia	Wynik scentrowany*
Konformizm	17,07	4	4,27	-0,06
Tradycja	14,65	4	3,66	-0,67
Życzliwość	18,94	4	4,74	**+0,41**

Uniwersalizm	27,77	6	4,63	**+0,30**
Kierowanie sobą	19,26	4	4,82	**+0,49**
Stymulacja	12,40	3	4,13	-0,20
Hedonizm	11,20	3	3,73	-0,60
Osiągnięcia	16,55	4	4,14	-0,19
Władza	9,61	3	3,20	-1,13
Bezpieczeństwo	22,23	5	4,45	**+0,12**

** wynik scentrowany – to średnia twierdzeń właściwych dla danej wartości, natomiast średni wskaźnik preferencji wszystkich twierdzeń - wynosi 4,33. Ostatecznym wskaźnikiem preferencji wartości badanych pilotów jest różnica – od średniej danej wartości odejmuje się średnią wszystkich twierdzeń. Scentrowane wskaźniki preferencji ze znakiem plus oznaczają, że dana wartość sytuowana jest powyżej środka hierarchii, a ze znakiem minus poniżej. Wartość bezwzględna wskaźnika określa, jak bardzo ponad średnią lub poniżej średniej w hierarchii wartości usytuowana jest dana wartość.*



Wykres 17. Hierarchia preferowanych wartości *(średnie wartości)*

Z uzyskanych danych wynika, ze badani piloci najwyżej cenią sobie możliwość kierowania sobą (M=4,82), życzliwość (M=4,74), uniwersalizm (M=4,63) i bezpieczeństwo (M=4,45). są to wartości odgrywające priorytetową rolę w ich życiu. Uzyskany wynik jest bardzo wysoki, wartości te sytuują się powyżej środka hierarchii. Świadczy to, że badani piloci wojskowi pragnę przede wszystkim wykazywać podmiotowość w swoim funkcjonowaniu społeczno-zawodowym. Bardzo więc cenią

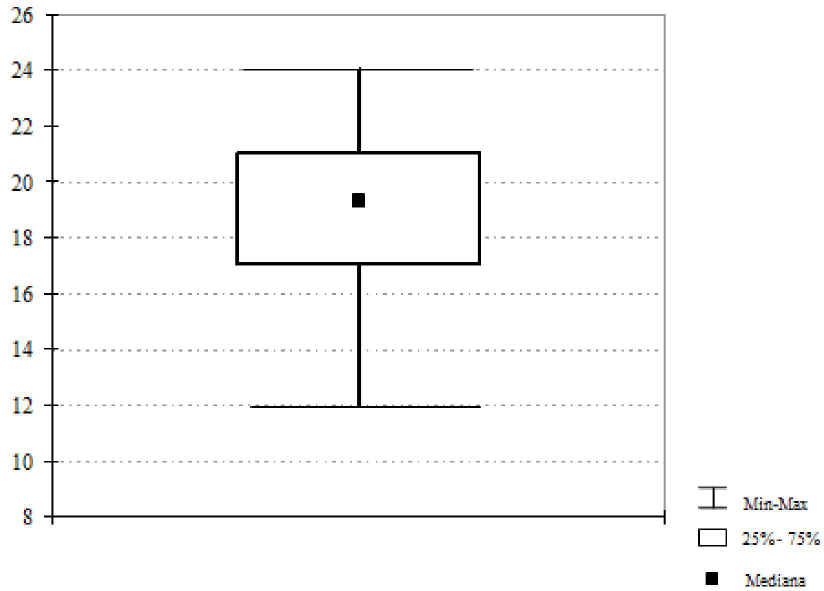
sobie niezależność w myśleniu i działaniu, wolność o kreatywność. Wykazują przy tym troskę o dobro bliskich osób, dochowując im wierności, przyjaźni i miłości a także ponoszenia odpowiedzialności w tych relacjach. Wartości te łączą z troską o innych ludzi i środowisko ich życia. Pragną aby w życiu społecznym zapewniona była równość, sprawiedliwość, mądrość i troska o pokój. Cenią więc w sposób szczególny bezpieczeństwo dla siebie i bliskich, ład społeczny, harmonię, czystość, zdrowie i poczucie przynależności.

Wyraźnie mniejsze znaczenie (wartości sytuowane poniżej środka hierarchii) ma dla badanych pilotów wojskowych konformizm polegający na powstrzymywaniu się od działań szkodzącym innym, przestrzeganie norm, wykazywanie samodyscypliny, posłuszeństwa i grzeczności (M=4,24), osiągnięcia wyrażające się pragnieniem sukcesu osobistego, ambicją i skutecznością (M=4,14) a także poszukiwanie nowości i urozmaicenia, prowadzenie ekscytującego życia (M=4,13).

Nisko w hierarchii lokują się wartości polegające na dążeniu do przyjemności, czerpania pełnej satysfakcji z życia pełnego przygód i uciech (M=3,73) oraz związane z tradycją (M=3,66) a wiec akceptacja nakazów i zakazów kulturowych i religijnych, skromność i poświęcenie. Piloci najmniej cenią sobie dążenie do władzy, do kontroli, dominacji i prestiżu, posiadania bogactwa oraz autorytetu(M=3,20).

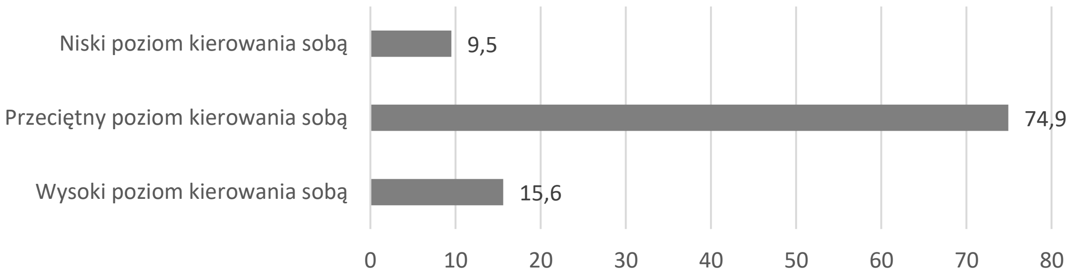
Kolejne analizy pozwolą w pełniej scharakteryzować poszczególne wartości. Ich prezentacja nastąpi w kolejności wynikającej z miejsca zajmowanego w analizowanej hierarchii wartości.

Kierowanie sobą wartość stojącą na czele analizowanego systemu wartości życiowych badanych pilotów wojskowych. Charakteryzuje się średnią M=19,26, medianą 19,00, dominantą 19,00, odchyleniem standardowym SD=2,82, skośność -0,09 (rozkład lewoskośny), kurioza -0,50 (rozkład spłaszczony) oraz minimum 12,00 i maksimum 24,00.



Wykres 18. Poziom kierowania sobą *(statystyki opisowe)*

Stosując metodę odchyleń standardowych obliczono poziom kierowania sobą. Poziom przeciętny wynosi: średnia – M=19,24, plus/minus jedno odchylenie standardowe – SD=2,82, poziom wysoki: średnia plus powyżej jedno i więcej odchyleń standardowych, poziom niski: średnia minus poniżej jednego i więcej odchyleń standardowych. Stąd wysoki poziom kierowania sobą pilotów wojskowych wynosi powyżej 22 pkt, przeciętny poziom 16-22 pkt i niski poziom poniżej 16 pkt.



Wykres 19. Poziom kierowanie sobą przez badanych pilotów wojskowych (dane w %)

Uzyskane dane wskazują, że blisko ¾ badanych pilotów (74,9%) w stopniu przeciętnym wykazuje tę cechę, a kolejne 15,6% badanych wyróżnia się wysoką umiejętnością kierowania sobą. Osoby te w mniejszym, bądź większym stopniu są niezależne w działaniu oraz odczuwają potrzebę kontroli nad otoczeniem. Natomiast co jedenasty badany (9,5%) uzyskał w tym zakresie wynik na poziomie niskim. a zatem dążenie do autonomii i niezależności nie jest istotną potrzebą dla tych osób.

Nie stwierdzono istotnych statystycznie zależności między czynnikami społeczno-zawodowymi a poziomem kierowania sobą.

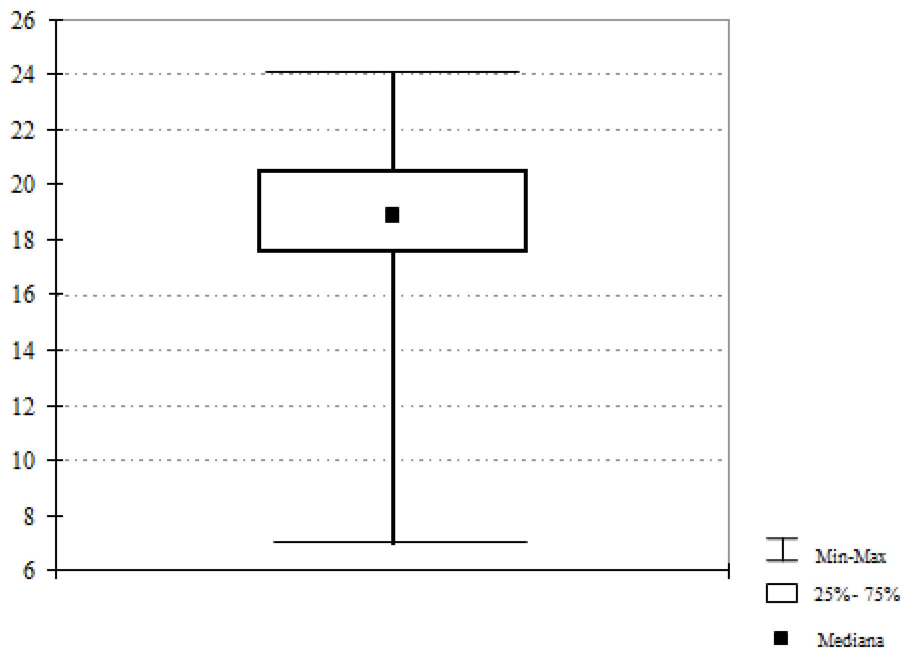
Dalsza analiza uzyskanych danych pozwala zauważyć, że 70,4% pilotów postrzega siebie jako osoby decyzyjne, co czwarty (25,2%) potwierdza, że w stopniu umiarkowanym lubi mieć wolną rękę w działaniu. Natomiast 4,5% respondentów nie odczuwa potrzeby, aby samemu decydować o sobie, raczej są skłonni podporządkowywać się decyzji osób znaczących lub okoliczności w jakiej się znajdują nie narażając na przykrości.

Respondenci (80,4%) wydają się być osobami w dużym stopniu niezależnymi. Mniejszą niezależność deklaruje co szósty respondent (16,8%) stopniu Uzależnia ją od konkretnej sytuacji. Pojedyncze osoby (2,8%) nie mają do siebie zaufania i wolą polegać na innych.

Jak się okazuje, dociekliwość jest cechą dominującą u 69,3% respondentów. Na posiadanie tej cechy w mniejszym stopniu wskazuje co czwarty respondent (28,5%). Tylko pojedyncze osoby (2,2%) przyznają, że nie posiadają szerokich zainteresowań i nie odczuwają potrzeby dociekania czy zrozumienia pewnych kwestii.

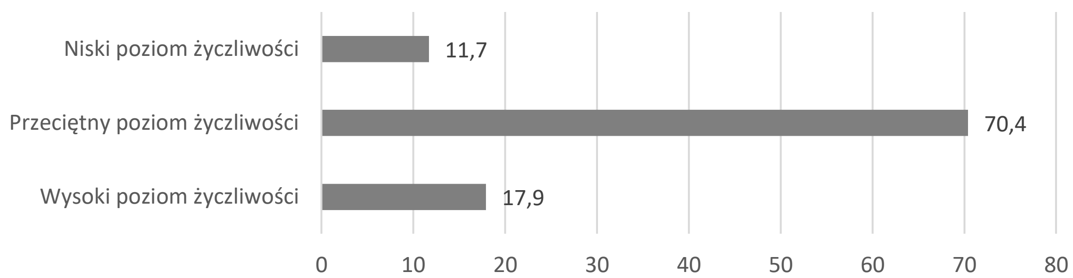
Badani piloci twierdzą na ogół, że są osobami twórczymi. Blisko 2/3 respondentów (60,4%) nie ma wątpliwości o swojej oryginalności, natomiast 35,1% wskazuje, że posiada tę cechę w umiarkowanym stopniu. Zaledwie co dwudziesta druga badana osoba (4,5%) przyznaje, że nie zastawia się na nad nowymi ideami oraz nie postrzega się jako osobę kreatywną.

Życzliwość badanych osób charakteryzuje się średnią M=18,94, medianą 19,00, dominantą 20,00, odchyleniem standardowym SD=2,91, skośność -0,83 (rozkład lewoskośny), kurioza 2,14 (rozkład wysmuklony) oraz minimum 7,00 i maksimum 24,00. Uzyskane dane prezentuje wykres 20.



Wykres 20. Poziom życzliwości badanych pilotów*(statystyki opisowe)*

Stosując metodę odchyleń standardowych obliczono poziom życzliwości. Poziom przeciętny wynosi: średnia – M=18,94, plus/minus jedno odchylenie standardowe – SD=2,14, poziom wysoki: średnia plus powyżej jedno i więcej odchyleń standardowych, poziom niski: średnia minus poniżej jednego i więcej odchyleń standardowych. Stąd wysoki poziom życzliwości pilotów wojskowych wynosi powyżej 21 pkt, przeciętny poziom 16-21 pkt i niski poziom poniżej 16 pkt.



Wykres 21. Poziom życzliwości pilotów wojskowych (dane w %)

Blisko ¾ badanych pilotów (70,4%) charakteryzuje się przeciętną życzliwością wobec innych ludzi. Osoby te w umiarkowanym stopniu wykazują troskę o dobro najbliższych, rodziny, przyjaciół, znajomych. Wysoki poziom życzliwości deklaruje co szósty badany pilot wojskowy (17,9%). Odczuwają oni potrzebę nawiązywania interakcji z innymi ludźmi oraz dbają o te relacje. Niemalże co dziewiąty respondent (11,7%), wykazuje się niskim poziomem zachowań prospołecznych oraz nie odczuwa potrzeby opiekowania się osobami z najbliższego otoczenia.

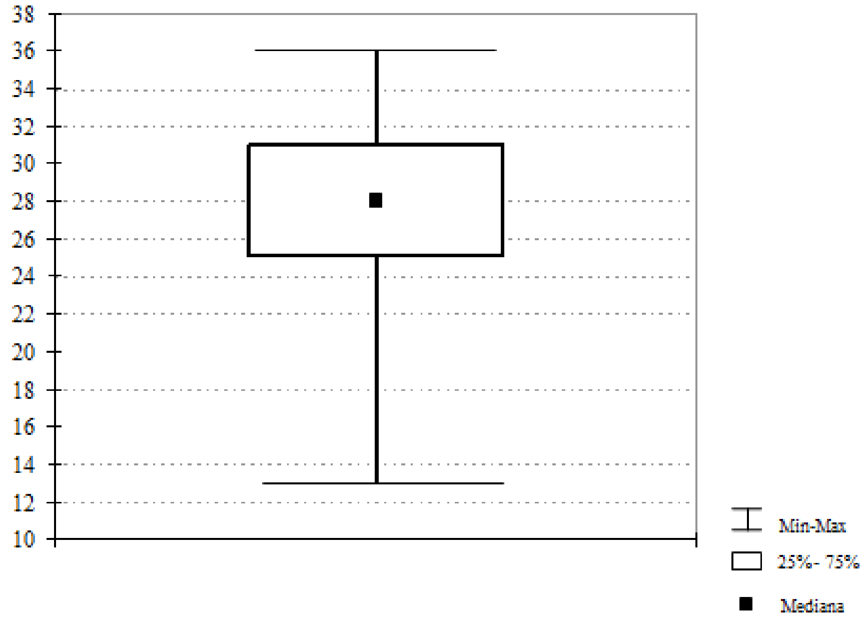
Charakter stanowiska służbowego (p<0,020) różnicuje na poziomie istotnym poziom życzliwości. Piloci zajmujący stanowiska sztabowe (78,9%) częściej niż pozostali badani deklarują przeciętny poziom życzliwości.

Z dalszych analiz materiału empirycznego wynika, że niemal powszechnie respondenci (88,8%) postrzegają siebie jako osoby bardzo lojalne wobec innych ludzi. w stopniu umiarkowanym swoją lojalność deklaruje 10% badanych pilotów. Tylko pojedyncze osoby (1,1%) przyznają, że nie są oddane swoim bliskim.

Życzliwe reagowanie na potrzeby bliskich deklaruje 74,9% badanych. Natomiast 2/3 respondentów (65,9%) wykazuje taką postawę także wobec innych osób z otoczenia. Jak się okazuje, tylko 2,8% nie udziela wsparcia zarówno osobom ze środowiska pracy jak i dla bliższych znajomych (2,9%). Pozostali respondenci wykazują się średnim poczuciem empatii i gotowości niesienia pomocy najbliższym osobom (22,3%) jak i innych ludziom z ich środowiska społecznego (31,3%).

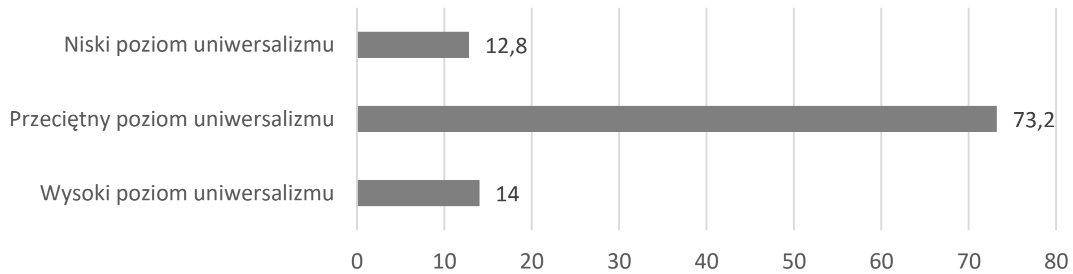
Jak ustalono czterech na dziesięciu badanych pilotów wojskowych (41,3%) deklaruje, że cechuje go umiejętność przebaczania innym ludziom nawet jeśli wyrządzą im duża przykrość. Przy czym bez mała co drugi badany (47,5%) stara się w ogóle nie żywić do innych urazy pomimo doznawanych przykrości z ich strony. Co dziewiąty respondent (11,1%) zaznacza, że nie potrafi wybaczyć wyrządzonej mu krzywdy. Długo pamięta i czeka tylko na okazję aby się odegrać.

Uniwersalizm jako kolejna wartość charakteryzuje się średnią M=27,77, medianą 28,00, dominantą 28,00, odchyleniem standardowym SD=4,70, skośność -0,59 (rozkład lewoskośny), kurioza 0,38 (rozkład wysmuklony) oraz minimum 13,00 i maksimum 36,00.



Wykres 22. Poziom uniwersalizmu badanych pilotów *(statystyki opisowe)*

Stosując metodę odchyleń standardowych obliczono poziom uniwersalizmu. Poziom przeciętny wynosi: średnia – M=27,77, plus/minus jedno odchylenie standardowe – SD=4,70, poziom wysoki: średnia plus powyżej jedno i więcej odchyleń standardowych, poziom niski: średnia minus poniżej jednego i więcej odchyleń standardowych. Stąd wysoki poziom uniwersalizmu pilotów wojskowych wynosi powyżej 32 pkt, przeciętny poziom 23-32 pkt i niski poziom poniżej 23 pkt.



Wykres 23. Poziom uniwersalizmu pilotów wojskowych (dane w %)

Jak się okazuje ¾ badanych pilotów wojskowych (73,2%) charakteryzuje się przeciętnym poziomem uniwersalizmu. Może to oznaczać, że piloci wykazują się umiarkowanym poziomem tolerancji oraz ogólnym zainteresowaniem świata. Wysoki poziom deklaruje 14% badanych osób, co wskazuje na szerokie poglądy w rozumieniu ludzi, natury oraz szczególną troskę o wartości takie jak sprawiedliwość czy równość społeczna. Nieco mniej osób, bo 12,8% przejawia niski poziom uniwersalizmu.

Stan cywilny i rodzinny ($p<0,011$), wykształcenie ($p<0,039$), charakter stanowiska służbowego ($p<0,043$) oraz dotychczasowy nalot ($p<0,022$) różnicują na poziomie istotnym poziom uniwersalizm.

Piloci żonaci, posiadający dwoje dzieci (81,2%), absolwenci WSOSP (75,7%), zajmujący stanowisko pilota (76,8%), osoby posiadające nalot ogólny 501-1000 godzin częściej niż pozostali badani deklarują przeciętny poziom uniwersalizmu.

Prowadzona szczegółowa analiza wykazała, że większość pilotów (74,3%) wykazuje się sprawiedliwością w życiu społecznym, wrażliwością na potrzeby osób słabszych wymagających opieki i wsparcia. Pozostała grupa (24,6%) w dużo mniejszym stopniu podziela to przekonanie. Zaledwie pojedyncze osoby (1,2%), wskazują, że ochrona społeczna osób słabszych jest im obojętna.

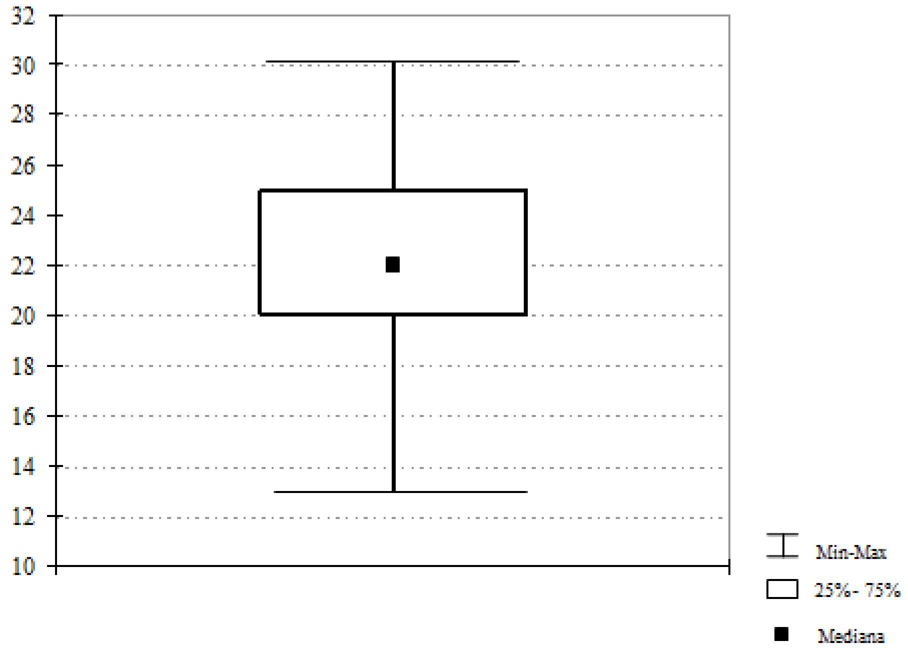
Jak się okazuje, piloci nie traktują sprawiedliwości jako tożsamej z równością. Aż ¾ badanych (76,6%) odrzuca pogląd, że wszystkich ludzi należy traktować na równi. Nie każdy bowiem na to w pełni zasługuje, że względu na sposób funkcjonowania społecznego. Częściej niż co piąty badany (21,2%) przyznaje, że bliski jest mu taki pogląd, jednakże nie jest to jednak cecha charakterystyczna i odnosi się tylko do niektórych sytuacji społecznych. Zaledwie 2,3% respondentów opowiada się za równością społeczną.

Niemalże 1/3 badanych jest w dużym stopniu jest przeświadczona, że ludzie powinni dbać o środowisko naturalne, natomiast co trzeci badany (38%) w stopniu umiarkowanym wyraża taki pogląd. Jedynie 5% respondentów nie utożsamia się z troską o środowisko naturalne. Należy zauważyć, iż częściej niż czterech na dziesięciu respondentów (43,6%) jest przekonanych, że bardzo ważne jest aby żyć w zgodzie z naturą, podobny odsetek badanych (43%) wyraża w tej kwestii umiarkowanie pozytywną opinię. Natomiast 13,4% nie podziela tych poglądów i twierdzi, że człowiek nie powinien dopasować się do środowiska, lecz środowisko powinien podporządkować zaspokajaniu swoich różnych potrzeb rozwojowych.

Badani wykazują, że piloci są na ogół otwarci na opinie innych ludzi. Pełną otwartość deklaruje 2/3 badanych pilotów (68,8%) a częściej niż co czwarty respondent (27,3%) w umiarkowanym uwzględnia opinie i sugestie innych osób. Tylko 3,9% badanych jest przekonanych o swojej nieomylności i przyznaje, że w sytuacjach spornych nie próbuje zrozumieć odmiennego punktu widzenia z uporem pozostając przy swoim stanowisku.

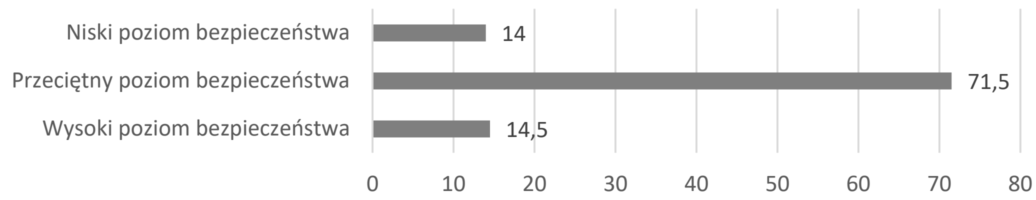
Badani piloci wojskowi cenią sobie dość powszechnie życie w pokoju. Częściej niż co drugi badany (57,5%) deklaruje, że należy szerzyć pokój na świecie a co trzeci (38,0%), że jest to problem niezwykle istotny zapewniający człowiekowi niezbędne warunki do normalnego funkcjonowania. Jedynie pojedyncze osoby (4,5%) bagatelizują ten problem.

Bezpieczeństwo jako szczególnie preferowana wartość przez badanych pilotów charakteryzuje się średnią M=22,23, medianą 22,00, dominantą 24,00, odchyleniem standardowym SD=3,41, skośność -0,43 (rozkład lewoskośny), kurioza -0,10 (rozkład spłaszczony) oraz minimum 13,00 i maksimum 30,00.



Wykres 24. Poziom bezpieczeństwa badanych pilotów*(statystyki opisowe)*

Stosując metodę odchyleń standardowych obliczono poziom bezpieczeństwa. Poziom przeciętny wynosi: średnia – M=22,23, plus/minus jedno odchylenie standardowe – SD=3,41, poziom wysoki: średnia plus powyżej jedno i więcej odchyleń standardowych, poziom niski: średnia minus poniżej jednego i więcej odchyleń standardowych. Stąd wysoki poziom bezpieczeństwa pilotów wojskowych wynosi powyżej 25 pkt, przeciętny poziom 19-25 pkt i niski poziom poniżej 19 pkt.



Wykres 25. Poziom bezpieczeństwa pilotów wojskowych (dane w %)

Jak wskazują analizy blisko ¾ badanych pilotów (71,5%) uzyskało przeciętny wynik na skali poczucia bezpieczeństwa. Wysoki poziom bezpieczeństwa charakteryzuje 14,5% badanych co może oznaczać silne poczucie harmonii, porządku społecznego a także bezpieczeństwa swojego i rodziny. Podobny odsetek respondentów (14%) za wyraźnie zachwianie poczucia bezpieczeństwa własnego i bliskich im osób.

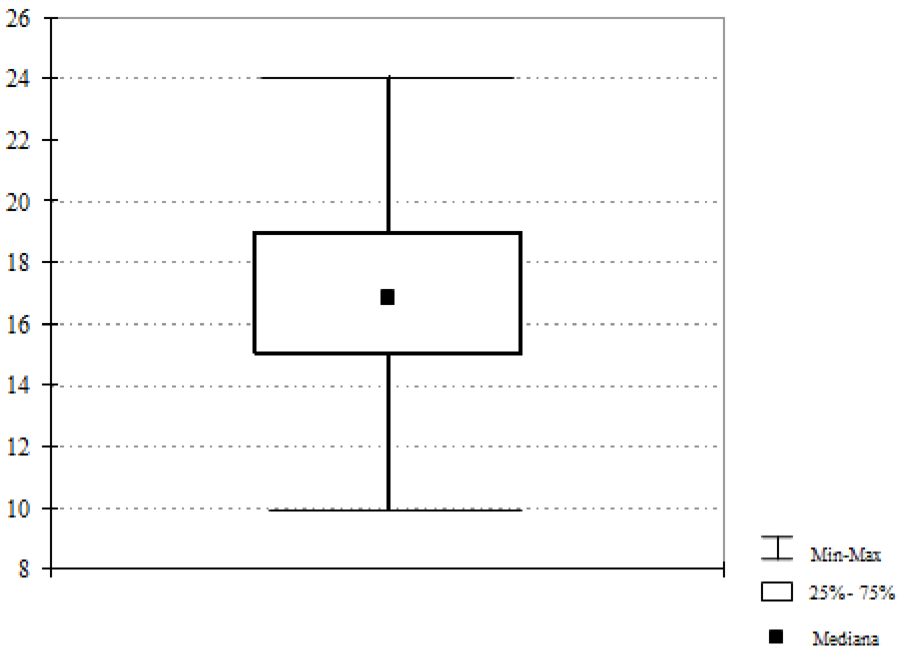
Nalot badanych pilotów na danym typie statku powietrznego różnicuje na poziomie istotnym poziom bezpieczeństwa ($p<0,025$). Piloci posiadający nalot na danym typie statku powietrznego 151-300 godzin (81,8%) częściej niż pozostali badani deklarują przeciętny poziom bezpieczeństwa. a zatem są to piloci w początkowym stadium szkolenia, nie mają więc ugruntowanego zaufania do własnych umiejętności lotniczych, systemu kierowania lotami i obsługi technicznej statku powietrznego.

Piloci czują się patriotami swojej ojczyzny. Bezpieczeństwo kraju jest powszechnie ważne dla nich wartością (98,3%). Zaledwie pojedyncze osoby (1,7%) nie przypisują takiego znaczenia tej wartości. Natomiast stabilność rządu dla 2/3 badanych pilotów (62,2%) jest bardzo ważną kwestią. Mniejsze znaczenie ma dla co trzeciego respondenta (32,4%). Tylko 3,4% badanych nie interesuje się sprawami publicznymi.

Należy zauważyć, iż co drugi badany pilot wojskowy (53,1%) badanych bardzo przejmuje się swoim stanem zdrowia i dokłada wszelkich starań aby unikać chorób. Z kolei czterech na dziesięciu badanych pilotów (39,1%) zachowanie zdrowia uważa za ważny aspekt ich funkcjonowania zawodowego i dyspozycyjności do wykonywania lotniczych. Jedynie nieliczni piloci (7,9%) nie wykazują zainteresowania swoim stanem zdrowia.

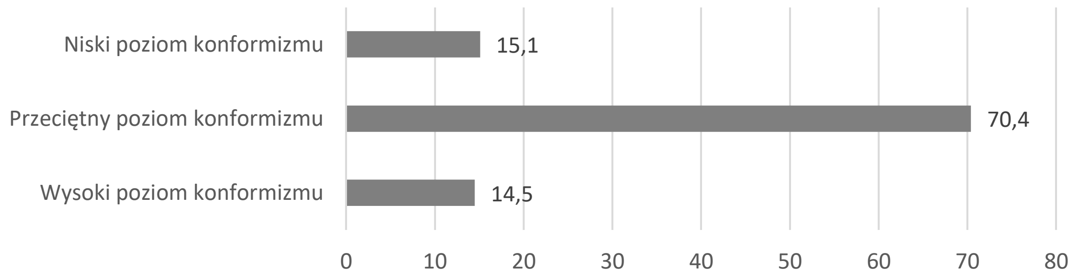
Ustalono, że bezpieczne otoczenie ma duże znaczenie dla 31,3% respondentów, natomiast 41,4% badanych przyznaje, że stara się unikać wszystkiego, co mogłoby zagrozić bezpieczeństwu. Częściej niż co czwarty badany pilot (27,4%) nie zważa na bezpieczeństwo środowiska w którym przebywa, nie dostrzega istotnych zagrożeń dla niego i bliskich mu osób.

Konformizm to kolejna analizowana wartość. Charakteryzuje się średnią M=17,07, medianą 17,00, dominantą 18,00, odchyleniem standardowym SD=3,22, skośność 0,04 (rozkład lekko prawoskośny), kurioza -0,24 (rozkład spłaszczony) oraz minimum 10,00 i maksimum 24,00.



Wykres 26. Poziom konformizmu badanych pilotów *(statystyki opisowe)*

Stosując metodę odchyleń standardowych obliczono poziom konformizmu. Poziom przeciętny wynosi: średnia – M=17,07, plus/minus jedno odchylenie standardowe – SD=3,22, poziom wysoki: średnia plus powyżej jedno i więcej odchyleń standardowych, poziom niski: średnia minus poniżej jednego i więcej odchyleń standardowych. Stąd wysoki poziom konformizmu pilotów wojskowych wynosi powyżej 20 pkt, przeciętny poziom 14-20 pkt i niski poziom poniżej 14 pkt.



Wykres 27. Poziom konformizmu badanych pilotów wojskowych (dane w %)

Większość badanych osób (70,4%) uzyskała przeciętny wynik w skali konformizm, co oznacza, że w stopniu umiarkowanym potrafią ograniczać własne dążenia i działania, które mogłyby szkodzić innym lub naruszać społeczne normy.

Jak ustalono co siódmy badany lotnik (15,1%) prezentuje niski poziom konformizmu, co może świadczyć o silnych i stabilnych przekonaniach, reprezentowaniu schematycznych działań, które ciężko zmienić zarówno pod przymusem jak i logiczną argumentacją.

Z kolei co siódmy respondent (14,5%) charakteryzuje się wysokim poziomem danej cechy. Osoby uzyskujące wysokie wyniki mogą łatwo poddawać się opinii innych oraz podporządkowywać się normom jak i wartościom występującym w danej grupie.

Charakter stanowiska służbowego badanych pilotów ($p<0,038$) różnicuje na poziomie istotnym poziom ich konformizmu. Piloci zajmujący stanowiska sztabowe (78,9%) częściej niż pozostali badani deklarują przeciętny poziom konformizmu.

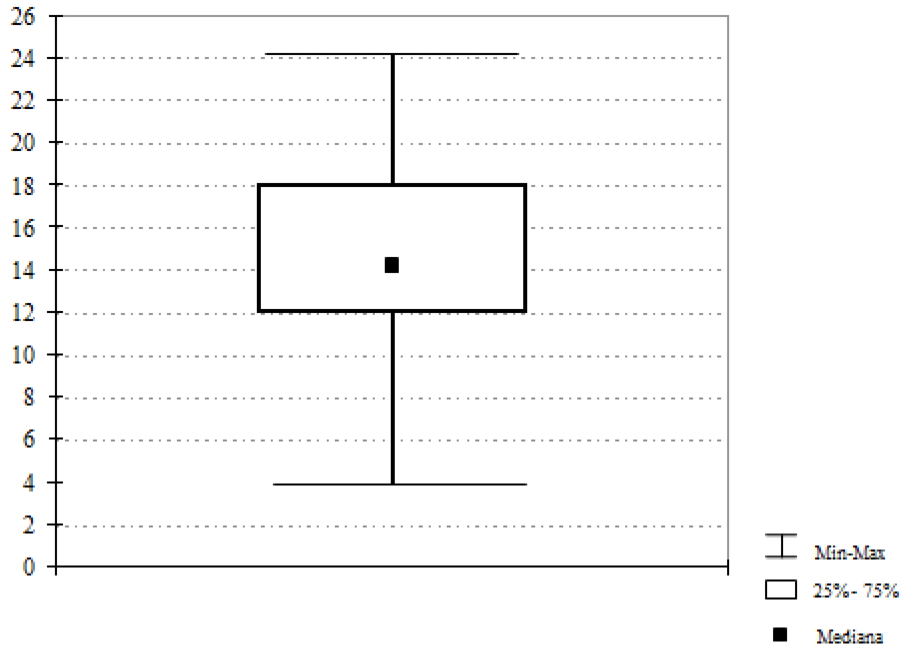
Ze szczegółowej analizy wynika, że zdecydowana większość pilotów (82,7%), charakteryzuje się szacunkiem i posłuszeństwem wobec rodziców i osób starszych. Co szósty respondent (16,8%) przyznaje, że jest posłuszny w stopniu umiarkowanym wobec autorytetu osób znaczących. Jak się okazuje, czterech na dziesięciu badanych pilotów (43,0%) deklaruje, że ludzie powinni zachowywać się zgodnie z przepisami i nakazami oraz istotne jest, aby postępować w sposób adekwatny do sytuacji, unikając wszelkich niestosownych zachowań . Natomiast co siódma osoba (15,1%) nie zgadza się z twierdzeniem, że powinno się zachowywać według nakazów a co ósma (13,4%) deklaruje, że jest nonkonformistyczna i w sytuacjach publicznych nie ulega presji nakazów bądź zakazów.,

Znacząca większość badanych (76,6%) wskazuje na umiarkowaną staranność aby właściwie się zachowywać nie irytując innych swoim zachowaniem. Zaledwie co czternasty badany pilot wojskowy (7,8%) podkreśla, że jest dla niego bardzo ważne , aby być układnym wobec innych, podporządkowywać się nakazom a dla 16,1% nie ma to znaczenia.

Tradycja stanowi kolejną preferowaną wartość i charakteryzuje się średnią M=14,65, medianą 14,00, dominantą 14,00, odchyleniem standardowym SD=3,76, skośność 0,03 (rozkład lekko prawoskośny), kurioza -0,30 (rozkład spłaszczony) oraz minimum 4,00 i maksimum 24,00.

Stosując metodę odchyleń standardowych obliczono poziom tradycji. Poziom przeciętny wynosi: średnia – M=14,65, plus/minus jedno odchylenie standardowe –

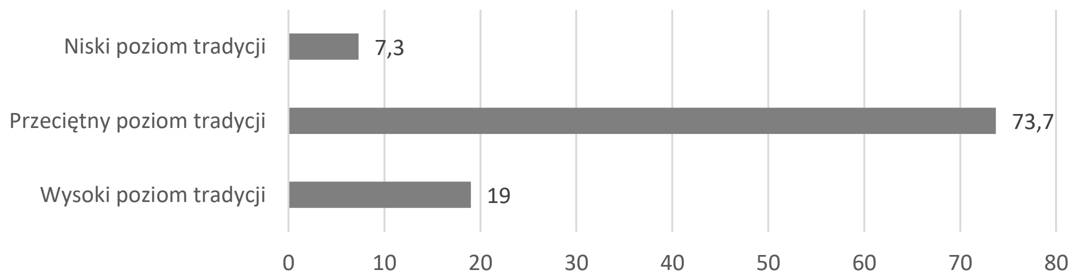
SD=3,76, poziom wysoki: średnia plus powyżej jedno i więcej odchyleń standardowych, poziom niski: średnia minus poniżej jednego i więcej odchyleń standardowych. Stąd wysoki poziom tradycji pilotów wojskowych wynosi powyżej 18 pkt, przeciętny poziom 10-18 pkt i niski poziom poniżej 10 pkt.



Wykres 28. Poziom tradycji jako wartości badanych pilotów *(statystyki opisowe)*

Blisko ¾ respondentów (73,7%) w stopniu przeciętnym akceptuje i ma szacunek wobec rytuałów i idei własnej kultury i religii. Natomiast co piąta osoba (19%) deklaruje wysoki poziom religijności i przywiązania do tradycji. Tylko nieliczni (7,3%) opisują siebie, jako osoby nie zważające na przekonania i symbole występujące kulturowo.

Nie stwierdzono istotnych statystycznie zależności między czynnikami społeczno-zawodowymi a poziomem tradycji.



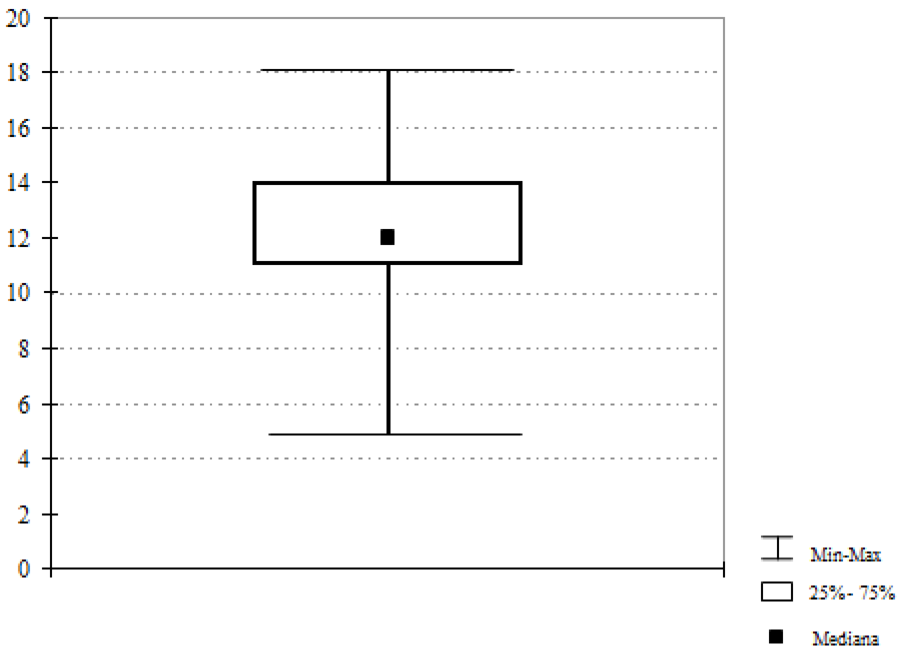
Wykres 29. Poziom tradycji jako wartości pilotów wojskowych (dane w %)

Jak wynika ze szczegółowej analizy zebranego materiału empirycznego, połowa badanych pilotów (50,3%) ocenia siebie, jako osoby postępujące zgodnie z tradycją. Co trzeci respondent (37,4%) przyznaje, że w umiarkowanym stopniu utożsamia się ze zwyczajami kulturowymi, natomiast 12,3% respondentów nie deklaruje swoich związków z tradycją.

Jak się okazuje, religijność oraz akceptacja nakazów kulturowych jest bardzo ważna dla 28,5% respondentów. Czterech na dziesięciu badanych (39,7%) wskazuje, że cechują się niewielkim stopniem zaangażowania duchowego. Natomiast co trzeci badany (31,9%) nie zważa na postępowanie zgodnie z wymaganiami religii oraz akceptacją nakazów i zakazów kulturowych pozostawiając je dla osób wierzących i praktykujących oraz tradycjonalistów.

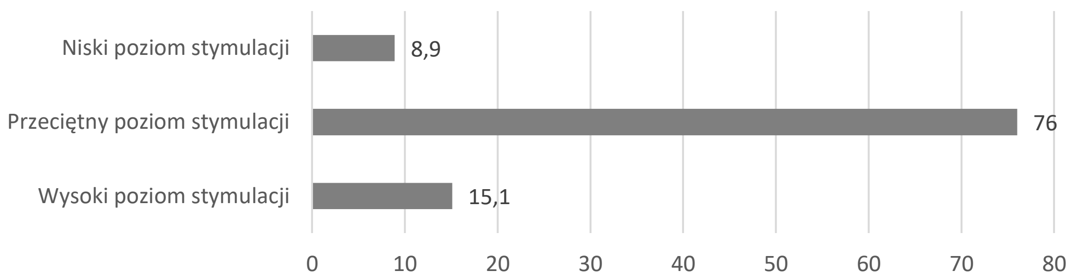
Połowa (50,2%) osób badanych stara się nie zwracać na siebie uwagi wykazując się skromnością w życiu społecznym, nie eksponując swojego statusy zawodowego czy posiadanych dóbr, kultywować lotniczy etos. Co trzeci badany (33,5%) pilotów uważa za bardzo ważne, aby doceniać to, co się osiągnęło w swoim życiu, tak w wymiarze zawodowym, jak i materialnym, być wiernym lotniczym tradycjom. Natomiast zbliżony odsetek badanych (35,7%) w stopniu umiarkowanym docenia swój status materialny i posiadane dobra, jak i nawiązywanie do lotniczych tradycji. Co czwarty pilot (24,1%) deklaruje, iż swoją postawą wyraża zawsze skromność, pokorę i poświęcenie w służbie. Przeciwnego zdania jest również co czwarty respondent (25,7%), który nie uważa siebie za człowieka pokornego. Należy przy tym podkreślić, iż 30,7% badanych nie jest zadowolonych z posiadanych dóbr materialnych, ich pragnienia i aspiracje materialne są znacznie większe niż obecny stopień zaspokojenia tych potrzeb.

Stymulacja jako siódma analizowana wartość charakteryzuje się średnią M=12,40, medianą 12,00, dominantą 12,00, odchyleniem standardowym SD=2,85, skośność -0,16 (rozkład lewoskośny), kurioza -0,20 (rozkład spłaszczony) oraz minimum 5,00 i maksimum 18,00.



Wykres 30. Poziom stymulacji badanych pilotów *(statystyki opisowe)*

Stosując metodę odchyleń standardowych obliczono poziom stymulacji. Poziom przeciętny wynosi: średnia – M=12,40, plus/minus jedno odchylenie standardowe – SD=2,85, poziom wysoki: średnia plus powyżej jedno i więcej odchyleń standardowych, poziom niski: średnia minus poniżej jednego i więcej odchyleń standardowych. Stąd wysoki poziom stymulacji pilotów wojskowych wynosi powyżej 15 pkt, przeciętny poziom 9-15 pkt i niski poziom poniżej 9 pkt.



Wykres 31. Poziom stymulacji badanych pilotów wojskowych (dane w %)

Na poziomie przeciętnym kształtuje się stymulacja ¾ badanych pilotów wojskowych rozumiana jako poszukiwanie nowości i urozmaicenia, śmiałość i ekscytujące życie. Blisko co siódmy respondent (15,1%) uzyskał wysoki wynik, co może świadczyć o dużym zapotrzebowaniu na sytuację wymagającą odwagi do działań twórczych i niekonwencjonalnych. Natomiast brak tej stymulacji do poszukiwania nowości i wyzwań doświadcza co jedenasty lotnik (8,9%) objęty badaniem.

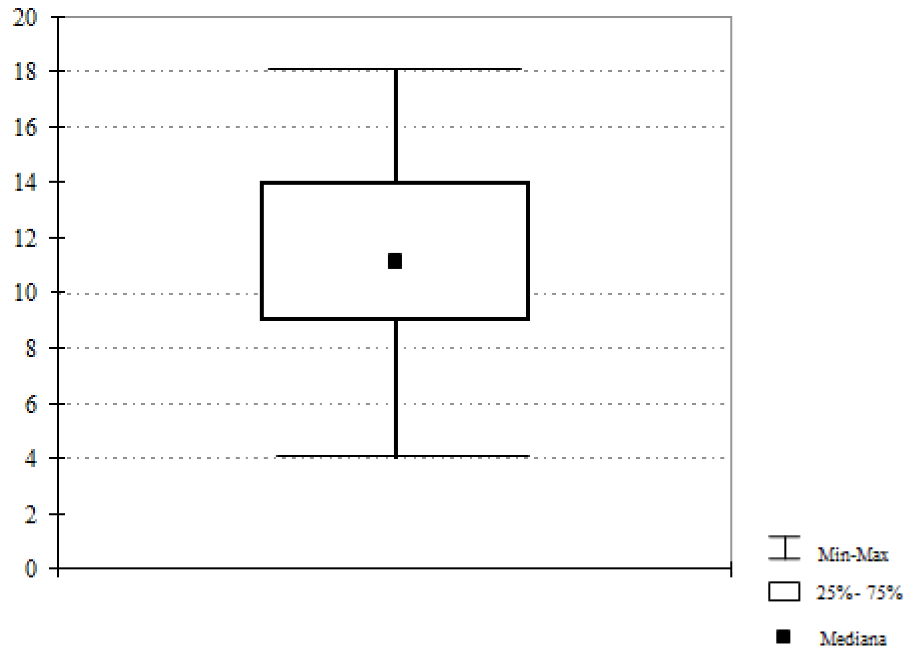
Klasa pilota wojskowego (p<0,016) różnicuje na poziomie istotnym poziom stymulacji badanych osób. Badani lotnicy posiadający II klasę pilota wojskowego (82,6%) częściej niż pozostali respondenci deklarują przeciętny poziom stymulacji.

Szczegółowa analiza ujawniła, że większość pilotów przyznaje, że ciągle szuka w życiu nowych rzeczy. Na wysoki poziom tej cechy wskazuje 54,2% badanych, nieco mniej, bo 39,7% na poziom umiarkowany. Natomiast 6,1% respondentów nie poszukuje nowych wyzwań, zadawała się codziennością i rutynowym działaniem według określonych procedur.

Niemal powszechnie badani piloci wojskowi (91%) deklarują, że lubią w dużym stopniu niespodzianki. w tym aż czterech na dziesięciu respondentów (43,0%) podkreśla, że w dużym stopniu ekscytują ich nowe sytuacje i wyzwania. Dla pozostałych lotników (48%) są umiarkowanym źródłem stymulacji ich zachowania i reagowania na różne sytuacje zawodowe..

Co druga badana osoba (53,6%) lubi czasami podejmować ryzyko, natomiast 29,6% przyznaje, że zdecydowanie jest zwolennikiem poszukiwania przygód. Niemalże co szósty pilot (16,7%) nie uważa się za osobę żądną nowości i ekscytacji a co jedenasty badany (8,9%) nie lubi sytuacji niespodziewanych.

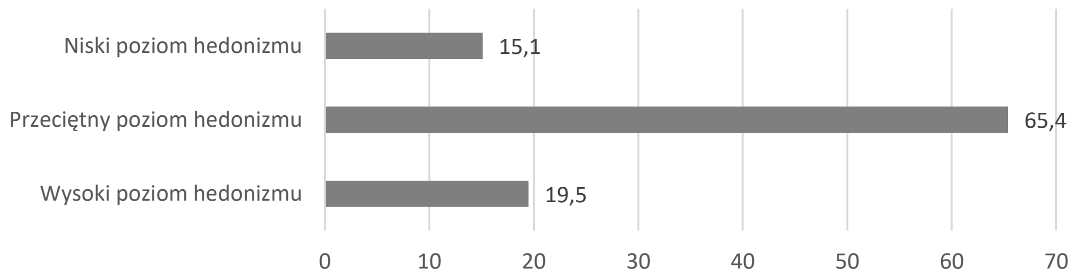
Hedonizm charakteryzuje się średnią M=11,20, medianą 11,00, dominantą 15,00, odchyleniem standardowym SD=3,30, skośność 0,03 (rozkład lekko prawoskośny), kurioza -0,68 (rozkład spłaszczony) oraz minimum 4,00 i maksimum 18,00.



Wykres 32. Poziom hedonizmu badanych pilotów *(statystyki opisowe)*

Stosując metodę odchyleń standardowych obliczono poziom hedonizmu. Poziom przeciętny wynosi: średnia – M=11,20, plus/minus jedno odchylenie standardowe – SD=3,30, poziom wysoki: średnia plus powyżej jedno i więcej odchyleń standardowych, poziom niski: średnia minus poniżej jednego i więcej odchyleń standardowych. Stąd wysoki poziom hedonizmu pilotów wojskowych wynosi powyżej 14 pkt, przeciętny poziom 8-14 pkt i niski poziom poniżej 8 pkt.

Okazuje się, że 2/3 badanych pilotów wojskowych (65,4%) w stopniu przeciętnym i co piąty respondent (19,5%) w stopniu wysokim dążą do przyjemności i zaspokajania własnych potrzeb. Natomiast co siódmy badany (15,1%) uzyskał w tym zakresie wynik niski. Osoby te nie odczuwają potrzeby zaspokajania potrzeb organicznych takich jak przyjemność i szczęście.



Wykres 33. Poziom hedonizmu pilotów wojskowych (dane w %)

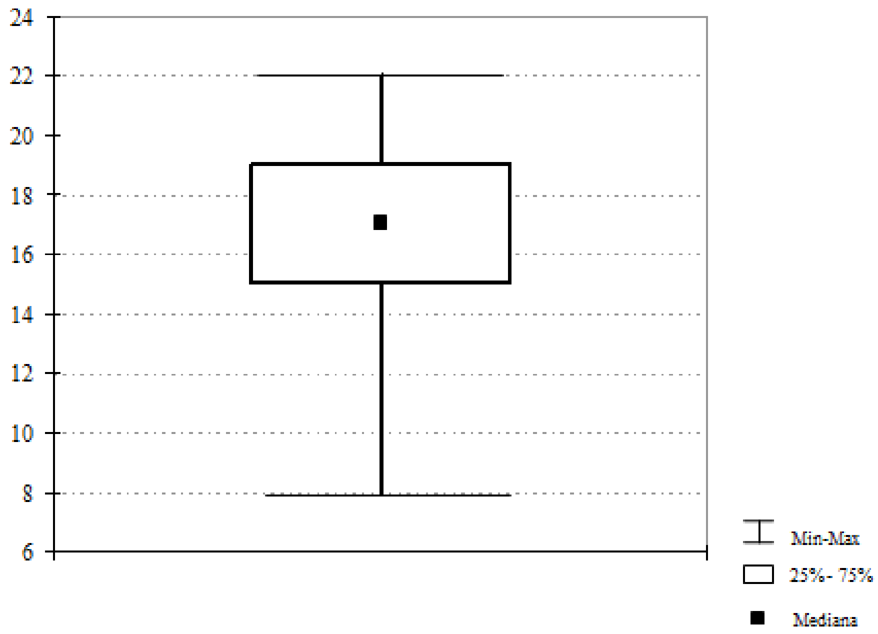
Jak wynika z przeprowadzonych analiz klasa pilota wojskowego ($p<0,016$), charakter stanowiska służbowego ($p<0,048$) oraz rodzaj statku powietrznego ($p<0,015$) różnicują na poziomie istotnym poziom hedonizmu badanych lotników.

Ustalono, że piloci posiadający II klasę pilota wojskowego (76,1%), zajmujący stanowisko pilota (69,7%) latający na śmigłowcach (72,0%) częściej niż pozostali badani deklarują przeciętny poziom dążenia do przyjemności, radości życia pełnego uciech.

Jak wynika ze szczegółowej analizy, 86% badanych pilotów deklaruje, że ważne jest aby dobrze się bawić, przy czym pewien umiar zaleca co drugi badany (48,6%). a częściej niż co trzeci pilot (37,5%) pragnie w pełni korzystać w z życia. Co siódmy respondent (14%) stwierdza, że zabawa jest mu obojętna ceni sobie inne walory udanego życia, a co piąty (19%) nie lubi sobie „dogadzać" poprzez kreowanie zabawy na niskim poziomie. Natomiast korzystanie z różnych przyjemności życia jest bardzo ważne dla 32,4% badanych. w grupie tej 28,3% respondentów, przyznaje, że wykorzystują wszelkie sposobności, aby zapewnić sobie rozrywkę.

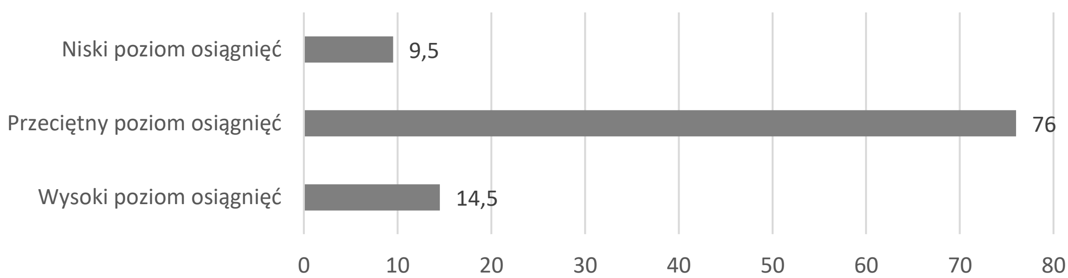
Osiągnięcia badanych charakteryzują się średnią M=16,55, medianą 17,00, dominantą 16,00, odchyleniem standardowym SD=3,07, skośność -0,42 (rozkład lewoskośny), kurioza -0,16 (rozkład spłaszczony) oraz minimum 8,00 i maksimum 22,00.

Stosując metodę odchyleń standardowych obliczono poziom osiągnięć. Poziom przeciętny wynosi: średnia – M=16,55, plus/minus jedno odchylenie standardowe – SD=3,07, poziom wysoki: średnia plus powyżej jedno i więcej odchyleń standardowych, poziom niski: średnia minus poniżej jednego i więcej odchyleń standardowych. Stąd wysoki poziom osiągnięć pilotów wojskowych wynosi powyżej 19 pkt, przeciętny poziom 13-19 pkt i niski poziom poniżej 13 pkt.



Wykres 34. Poziom osiągnięć badanych pilotów *(statystyki opisowe)*

Okazuje się, że pragnienie sukcesu osobistego, ambicja i skuteczność w stopniu przeciętnym charakteryzuje ¾ badanych pilotów wojskowych (76,0%). Natomiast co siódmy respondent (14,5%) wyróżnia się wysokim poziomem motywacji osiągnięć zawodowych i rywalizacji ze standardami doskonałości. Jedynie 9,5% badanych realizuje na poziomie niskim zewnętrzne standardy motywacji osiągnięć zawodowych.



Wykres 35. Poziom osiągnięć pilotów wojskowych (dane w %)

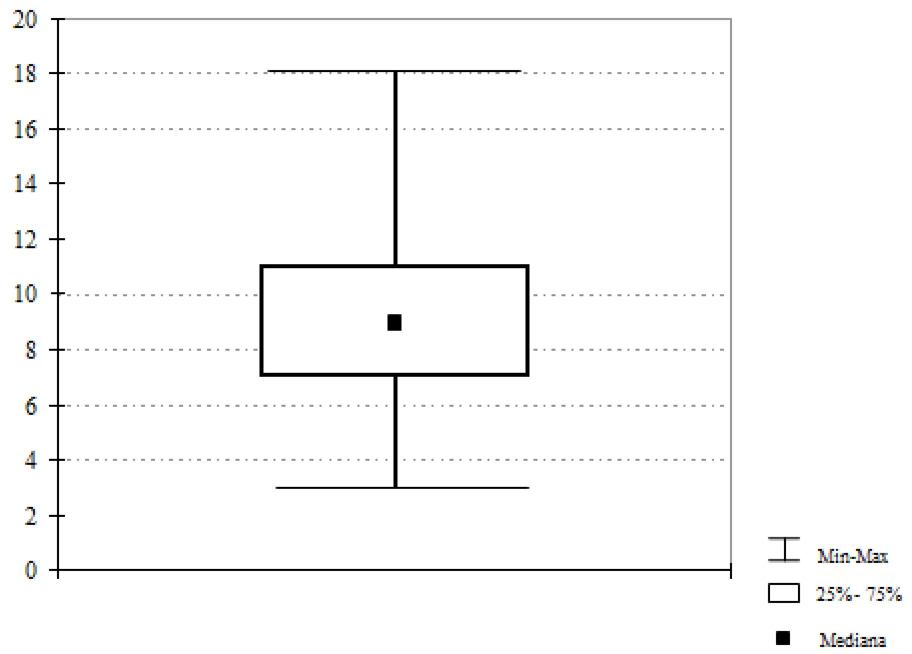
Z przeprowadzonych analiz statystycznych wynika, że staż służby wojskowej (p<0,048) różnicuje na poziomie istotnym poziom osiągnięć badanych pilotów wojskowych.

Piloci ze stażem służby wojskowej 6-10 lat (87,5%) częściej niż pozostali badani deklarują przeciętny poziom osiągnięć.

Dalsze analizy wskazują, że ponad połowa ankietowanych przyznaje, że ambicja jest cechą ważną w życiu (57,5%) oraz bycie lepszym niż inni (56,4%). Co trzeci pilot (34,6%) twierdzi, że dążenie do osiągnięć, ambicja i poczucie skuteczności to cechy opisujące go w stopniu przeciętnym . Pozostali respondenci (7,9%) nie kierują się ambicją i dążeniem do osiągnięć, a nieliczni respondenci (6,7%) wykluczają takie dążenia bo nie muszą nikomu udowadniać swojej wyższości, znają swoją wartość i atuty jako profesjonalni lotnicy.

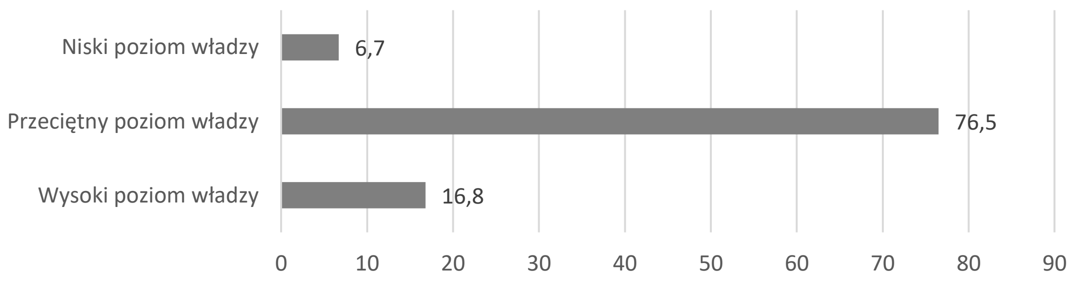
Z wypowiedzi pilotów wynika, że dla 47,5% badanych, odnoszenie sukcesów jest dosyć ważne, natomiast 32,4% ankietowanych przyznaje, że jest to w znaczącym stopniu predyktorem ich działań. w tym co piąty badany (21,8%) przyznaje, że oczekuje uznania i podziwiania jego dokonań. Wywieranie wrażenia na innych nie interesuje co piątego badanego (20,1%).

Władza to dziesiąta i ostatnia wartość w analizowanym systemie wartości badanych pilotów wojskowych. Wartość ta charakteryzuje się średnią M=9,61, medianą 9,00, dominantą 9,00, odchyleniem standardowym SD=3,00, skośność 0,35 (rozkład prawoskośny), kurioza -0,18 (rozkład spłaszczony) oraz minimum 3,00 i maksimum 18,00.



Wykres 36. Poziom władzy badanych pilotów *(statystyki opisowe)*

Stosując metodę odchyleń standardowych obliczono poziom władzy. Poziom przeciętny wynosi: średnia – M=9,61, plus/minus jedno odchylenie standardowe – SD=3,00, poziom wysoki: średnia plus powyżej jedno i więcej odchyleń standardowych, poziom niski: średnia minus poniżej jednego i więcej odchyleń standardowych. Stąd wysoki poziom władzy pilotów wojskowych wynosi powyżej 12 pkt, przeciętny poziom 6-12 pkt i niski poziom poniżej 6 pkt.



Wykres 37. Poziom władzy badanych pilotów wojskowych (dane w %)

W stopniu przeciętnym ¾ badanych pilotów wojskowych (76,5%) interesuje władza, która ściśle związane jest ze statusem i prestiżem społecznym. Wysoki poziom posiadania sprawczości, kontroli i decydowania charakteryzuje 16,8% pilotów. Tylko co piętnasty badany (6,7%) nie dąży do posiadania władzy.

Nie stwierdzono istotnych statystycznie zależności między czynnikami społeczno-zawodowymi a poziomem władzy.

Na podstawie zebranego materiału empirycznego należy stwierdzić, że ponad ¾ badanych pilotów wojskowych (77,1%) pragnie być liderem w grupie, w tym dla co trzeciego respondenta (33,5%) jest to bardzo istotna kwestia. Częściej niż co czwarty badany (22,8%) wskazuje, że nie lubi podejmować decyzji za grupę, ponosić za innych odpowiedzialności.

Jednak bycie liderem w zespole według badanych pilotów nie jest tożsame z posiadaniem władzy. Dlatego co drugi (50,3%) badanych zapewnia, że nie zależy mu na sprawowaniu władzy. Mniej kategorycznie wypowiada się na ten temat czterech na dziesięciu badanych pilotów(39,1%) uznając, że trudno być liderem nie mając żadnej władzy. Natomiast 10,6% pilotów przyznaje, że chce mieć posłuch u ludzi oraz rozkazywać. Tym samy mieć do dyspozycji wszystkie instrumenty władzy dowódczej.

W podsumowaniu prowadzonych analiz należy stwierdzić, że system wartości badanych pilotów pozwala zarysować ich życiowe priorytety. Tym samym ich sylwetkę jako osób charakteryzujących się podmiotowym funkcjonowaniem w życiu społecznym i zawodowym. Wykazują wiec niezależność w myśleniu i działaniu, cenią sobie wolność i kreatywność pozwalającą wykraczać poza przyjęte standardy. Tak więc potwierdzają, że pilot lotnik różni się od innych specjalistów wojskowych. Wykazuje dużą troskę o najbliższe mu osoby, ceni koleżeństwo i lotniczy esprit de corps.

Jednocześnie badani piloci są dość wrażliwi na niesprawiedliwość brak równości społecznej. Opowiadają się za mądrością w życiu, troską o środowisko życia oraz poszanowaniem pokoju jako niezbędnego warunku ludzkiej egzystencji. Dlatego tak ważne ich zdaniem jest zabezpieczenie nie tylko siebie i bliskich, ale także ład społeczny, harmonia, zdrowie i poczucie przynależności do wspólnoty.

Na tym podłożu kształtują się ich inne wartości życiowe. Zwłaszcza powstrzymywanie się od działań szkodzących innym, wykazywanie się samodyscypliną i przestrzeganie norm. Towarzyszy temu umiarkowane pragnienie osobistego sukcesu, ambicja, śmiałość, nowatorstwo i skuteczność w realizacji postawionych sobie celów. Z kolei na plan dalszy schodzi dążenie do czerpania nieograniczonej satysfakcji z życia pełnego przygód, czy też sztywne trzymanie się nakazom kulturowym i religijnym, bądź dążenie do zdobycia władzy czyli dominacji i prestiżu, autorytetu i bogactwa.

2. Znaczenie pracy w życiu badanych osób

Znaczenie pracy zawodowej wojskowych pilotów zbadano Skalą do Badania Znaczenia Pracy. Wartość pracy oceniano na podstawie następujących twierdzeń: praca nadaje sens życiu, warto być pracowitym, warto wykonywać swoją pracę z sercem, nawet jeśli nie jest specjalnie znacząca, pracowitość jest koniecznym warunkiem sukcesów w życiu, praca to moralny obowiązek człowieka wobec siebie i innych ludzi, dobre wykonywanie obowiązków wcześniej czy później przyniesie nagrodę lub sukces, praca to przede wszystkim sposób na zdobycie pieniędzy, nikt nie pracowałby, gdyby nie musiał, praca nie musi sprawiać satysfakcji, najważniejsze żeby przynosiła odpowiednie korzyści materialne, uczciwą pracą człowiek nie jest w stanie dorobić się w życiu, w pracę nie warto zbytnio się angażować, jeśli nie przynosi ona odpowiednich korzyści.

Oceniając stwierdzenia dotyczące pracy pilotów wojskowych poszczególnym wariantom odpowiedzi zostały przypisane rangi w skali od 1 do 5, gdzie 1 pkt oznacza nie, 2 pkt raczej nie, 3 pkt – trudno powiedzieć, 4 pkt – raczej tak i 5 pkt – tak. Im wyższa ranga odpowiedzi, tym większy jest stopień zgodności ze stwierdzeniem dotyczącym pracy.

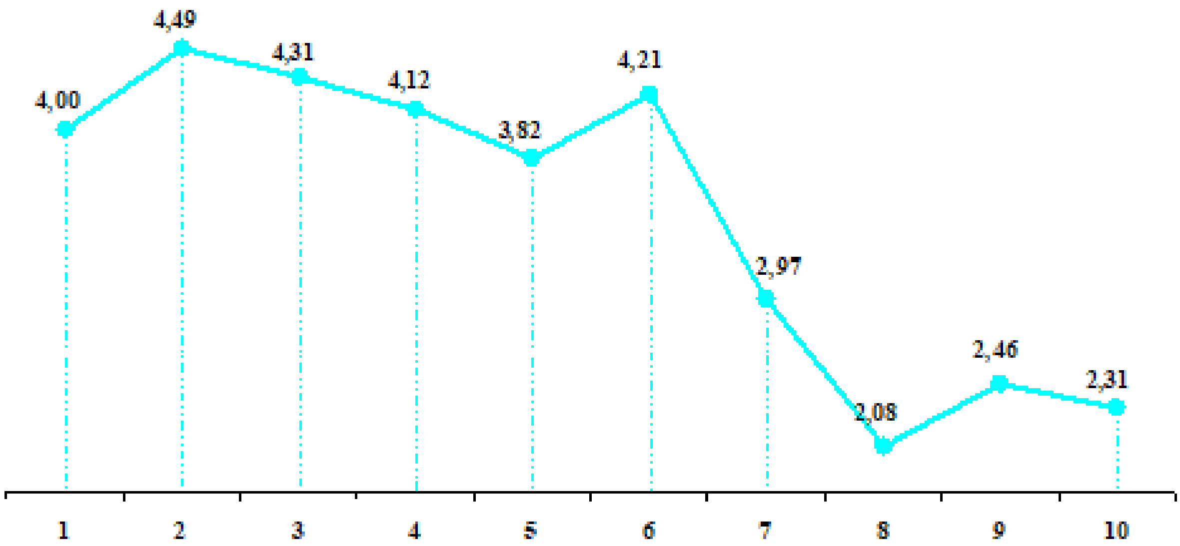
Z przeprowadzonych badań wynika, że piloci uważają, że warto być pracowitym (M=4,49), wykonywać swoją pracę będąc zaangażowanym, z sercem (M=4,31) gdyż praca nadaje sens życiu (M=4,00). w dalszej kolejności respondenci zauważają, że sumienne wykonywanie obowiązków skutkuje nagrodą (M=4,12) z racji tego, że pracowitość to konieczny warunek odnoszenia sukcesów (M=42). Badani wyrażają pogląd, że wykonywanie pracy to moralny obowiązek człowieka (M=3,82).

Tabela 16. Twierdzenia badanych pilotów dotyczące pracy ***(średnie wartości)***

Twierdzenia dotyczące pracy	M	SD
Praca nadaje sens życiu	4,00	1,04
Warto być pracowitym	4,49	0,63
Warto wykonywać swoją pracę z sercem, nawet jeśli nie jest specjalnie znacząca	4,31	0,82
Pracowitość jest koniecznym warunkiem sukcesów w życiu	4,12	0,95
Praca to moralny obowiązek człowieka wobec siebie i innych ludzi	3,82	1,11
Dobre wykonywanie obowiązków wcześniej czy później przyniesie nagrodę lub sukces	4,21	0,81
Praca to przede wszystkim sposób na zdobycie pieniędzy, nikt nie pracowałby, gdyby nie musiał	2,97	1,30
Praca nie musi sprawiać satysfakcji, najważniejsze żeby przynosiła odpowiednie korzyści materialne	2,08	1,04

Uczciwą pracą człowiek nie jest w stanie dorobić się w życiu	2,46	1,28
W pracę nie warto zbytnio się angażować, jeśli nie przynosi ona odpowiednich korzyści	2,31	1,16

Odczucia ambiwalentne towarzysza badanym pilotom wojskowym w ocenie innych aspektów pracy. i tak opinie są bardzo podzielone w ocenie, że praca to jedynie sposób na zarobienie pieniędzy, nikt nie pracowałby gdyby nie musiał (M=2,97) a uczciwością nie można dojść do sukcesów i materialnych korzyści (M=2,46).



1 – Praca nadaje sens życiu, 2 – Warto być pracowitym, 3 – Warto wykonywać swoją pracę z sercem, nawet jeśli nie jest specjalnie znacząca, 4 – Pracowitość jest koniecznym warunkiem sukcesów w życiu, 5 – Praca to moralny obowiązek człowieka wobec siebie i innych ludzi, 6 – Dobre wykonywanie obowiązków wcześniej czy później przyniesie nagrodę lub sukces, 7 – Praca to przede wszystkim sposób na zdobycie pieniędzy, nikt nie pracowałby, gdyby nie musiał, 8 – Praca nie musi sprawiać satysfakcji, najważniejsze żeby przynosiła odpowiednie korzyści materialne, 9 – Uczciwą pracą człowiek nie jest w stanie dorobić się w życiu, 10 – W pracę nie warto zbytnio się angażować, jeśli nie przynosi ona odpowiednich korzyści

Wykres 38. Twierdzenia badanych pilotów dotyczące pracy *(średnie wartości)*

Natomiast dość powszechnie badani nie podzielają opinii, że nie warto się angażować w pracę jeśli nie daje ona odpowiednich korzyści (M=2,31). Odrzucają więc pogląd, że praca nie musi sprawiać satysfakcji, najważniejsze żeby przynosiła odpowiednie korzyści materialne (M=2,08).

Z przeprowadzonych analiz statystycznych wynika, ze wykształcenie badanych pilotów wojskowych(p<0,022), staż służby wojskowej (p<0,046), dotychczasowy nalot (p<0,004), nalot na danym typie statku powietrznego (p<0,019) oraz rodzaj statku powietrznego (p<0,048) korelują na poziomie istotnym z twierdzeniami dotyczącymi pracy.

Piloci ze stażem służby wojskowej 11-15 lat (52,0%), posiadający II klasę pilota wojskowego (60,9%), legitymujący się ogólnym nalotem 1001-1500 godzin (52,4%) oraz nalotem na typie 451-600 godzin (55,9%) częściej niż pozostali badani uważają, że praca nadaje sens życiu. Lotnicy legitymujący się nalotem 101-250 godzin (75,0%) na ogół uważają, że warto być pracowitym. Nawet jeśli nie jest specjalnie znacząca jak twierdzą piloci z nalotem powyżej 200 godzin (62,5%). a respondenci posiadający staż służby wojskowej 6-10 lat (50,0%) podkreślają przy tym, że praca to moralny obowiązek człowieka wobec siebie i innych ludzi, dlatego też warto wykonywać swoją pracę z sercem,

Ustalono, że piloci posiadający nalot ogólny 101-250 godzin (75,0%) oraz latający na samolotach poddźwiękowych (55,6%) częściej niż pozostali badani są zdania, że dobre wykonywanie obowiązków wcześniej czy później przyniesie nagrodę lub sukces.

Z kolei posiadający studia cywilne częściej niż inni badani zgadzają się ze stwierdzeniem, że praca to przede wszystkim sposób na zdobycie pieniędzy, nikt nie pracowałby, gdyby nie musiał (53,8%), natomiast nie zgadzają się z tym, że praca nie musi sprawiać satysfakcji, najważniejsze żeby przynosiła odpowiednie korzyści materialne (76,9%) oraz że uczciwą pracą człowiek nie jest w stanie dorobić się w życiu (46,1%).

Piloci latający na samolotach poddźwiękowych częściej niż pozostali badani nie zgadzają się ze stwierdzeniem, że w pracę nie warto zbytnio się angażować, jeśli nie przynosi ona odpowiednich korzyści (44,4%).

Ze szczegółowej analizy wynika, że piloci uważają, że należy być pracowitym (95%) oraz warto wykonywać swoje obowiązki z sercem (85,5%). Z tymi poglądem nie zgadzają się tylko pojedyncze osoby (3,9%). Natomiast 10,6% respondentów nie wyraziło jednoznacznej opinii.

Dla większości badanych (78,7%), praca stanowi sens życia. Co dziewiąty (10,6%) pilot nie zauważa takiej prawidłowości lub nie wyraził swojego zdania. Respondenci są zgodni, że sumienne wykonywanie obowiązków przyniesie sukces (82,7%) i że pracowitość to konieczny warunek sukcesów w życiu (81,6%). Niemalże co ósmemu badanemu (11,9%) trudno zająć stanowisko, natomiast pozostali respondenci (6,5%) nie zgadzają się z tymi twierdzeniami.

Duże znaczenie dla pilotów ma moralny obowiązek pracy (70,3% wskazań). Co ósmy respondent (12,9%) nie podziela tego przekonania12,9% badanych, aby

moralność była swego rodzaju powinnością. Natomiast nie ma zdania na ten temat co szósty badany (16,8%). Ponad połowa badanych (55,3%) uważa, że uczciwość jest ważną wartością pracy. Co czwarty respondent (26,2%) nie posiada jednoznacznego stanowiska na ten temat. Bez mała co piata osoba (18,5%) uważa, że aby dorobić się w życiu nie należy być uczciwym, jak również, że w pracę można się zaangażować jedynie wtedy, gdy przynosi ona konkretne korzyści (19%). Temu twierdzeniu zaprzecza 2/3 badanych pilotów (63,7%). a co czwarty badany (26,2%) nie wyraził swojej opinii.

Satysfakcja jest ważnym czynnikiem wartościującym pracę dla ponad 3/4 respondentów (75,4%). Co dziewiąty pilot (11,2%) twierdzi, że najważniejsze są korzyści materialne, nawet gdy wykonywanie zawodu nie sprawia satysfakcji. Co siódmemu (13,4%) respondentowi trudno ocenić te zależności.

Jak wynika z analiz, ankietowani mają zróżnicowane poglądy na temat pracy i pieniędzy. Blisko co druga osoba (44,7%) nie zgadza się z poglądem, że pieniądze są najważniejsze w wykonywanej pracy. Natomiast co trzeci badany (37,4%) uważa, że tylko zarobki warunkują podjęcie się określonej pracy. Pozostali badani (17,9%) nie określiło swojego stanowiska w tej sprawie.

Reasumując należy stwierdzić, że badani piloci wojskowi nadają wykonywanej pracy wartość autoteliczną (służąca realizacji innych istotnych dla nich wartości), natomiast margines stanowi wartościowanie pracy w kategoriach instrumentalnych. Cenią zatem wykonywaną przez siebie pracę, podkreślając, ze warto być pracowitym a dobre wykonywanie pracy wcześniej czy później przyniesie nagrodę lub sukces zawodowy. Warto wiec wykonywać swoją pracę z sercem, nawet jeśli nie jest w subiektywnym odczuciu nazbyt znaczącą, bo pracowitość to prawdziwa droga do sukcesów i własnego rozwoju zawodowego. Tym samym praca nadaje prawdziwy sens ludzkiemu życiu, stanowi moralny obowiązek każdego zarówno wobec siebie, jak i innych ludzi. Znikome znaczenie mają dla badanych pilotów twierdzenia, że praca to przede wszystkim sposób na zdobycie pieniędzy, nikt nie pracowałby gdyby nie musiał, czy też, pogląd, ze uczciwą pracą człowiek nie jest w stanie dorobić się w życiu. Zdecydowanie odrzucają twierdzenia, że w pracę nie warto się angażować, jeśli nie przynosi wymiernych korzyści lub że praca nie musi sprawiać satysfakcji, najważniejsze aby przynosiła odpowiednie korzyści materialne. Należy podkreślić, iż wraz z wiekiem, umiejętnościami pilotażowymi i doświadczeniem zawodowym wzrasta wydatnie autoteliczna wartość pracy badanych pilotów wojskowych.

3. Wartości zawodowe związane z pracą badanych pilotów

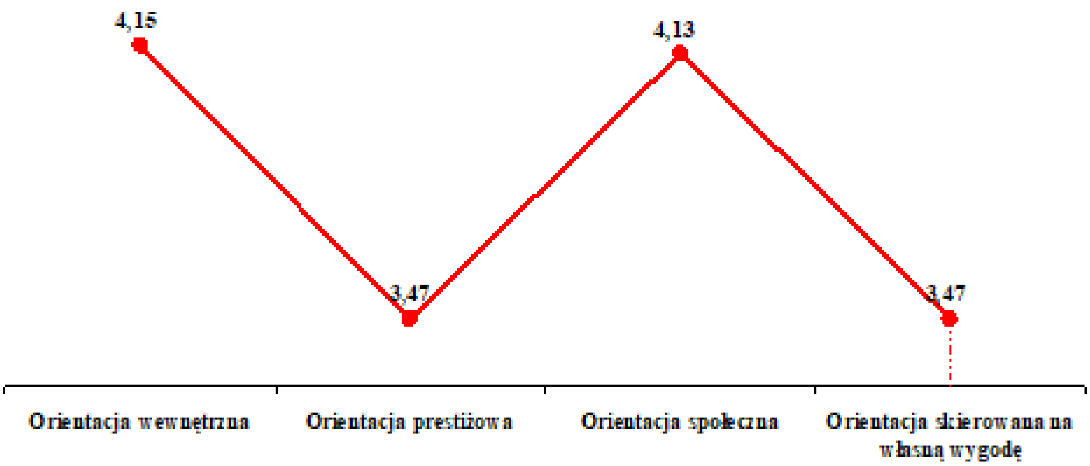
Wartości zawodowe opisano na pomocą Skali Wartości Związanych z Pracą opracowanej przez B. Bromberka (1988). Zawiera ona dziewiętnaście różnych wartości związanych z pracą. Pogrupowane wartości wyznaczają cztery orientacje: wewnętrzną, społeczną, skierowaną na własną wygodę oraz prestiżową.

Oceniając wartości zawodowe pilotów wojskowych poszczególnym wariantom odpowiedzi zostały przypisane rangi w skali od 5 do 1, gdzie 5 pkt oznacza bardzo istotne, 4 pkt - istotne, 3 pkt - raczej istotne, 2 pkt - mało istotne i 1 pkt – nie istotne. Im wyższa ranga odpowiedzi, tym większe znaczenie ma dana wartość zawodowa (aspekt pracy).

Tabela 17. Hierarchia pogrupowanych wartości zawodowych badanych pilotów

Wartości	Średni wynik	Ilość wartości	Średnia
Wartości o orientacji wewnętrznej	24,92	6	4,15
Wartości o orientacji prestiżowej	10,40	3	3,47
Wartości o orientacji społecznej	16,54	4	4,13
Wartości o orientacji skierowanej na własną wygodę	20,80	6	3,47

Analizując poszczególne orientacje (wykres 39) można stwierdzić, że dla pilotów wojskowych najważniejsze są wartości wewnętrzne, dające możliwość wykorzystania oraz ciągłego doskonalenia swoich kompetencji oraz twórczej, nienormowanej czasowo pracy a także wartości o orientacji społecznej, czyli pracy która daje możliwość nawiązywania relacji społecznych oraz wpływania na społeczeństwo.

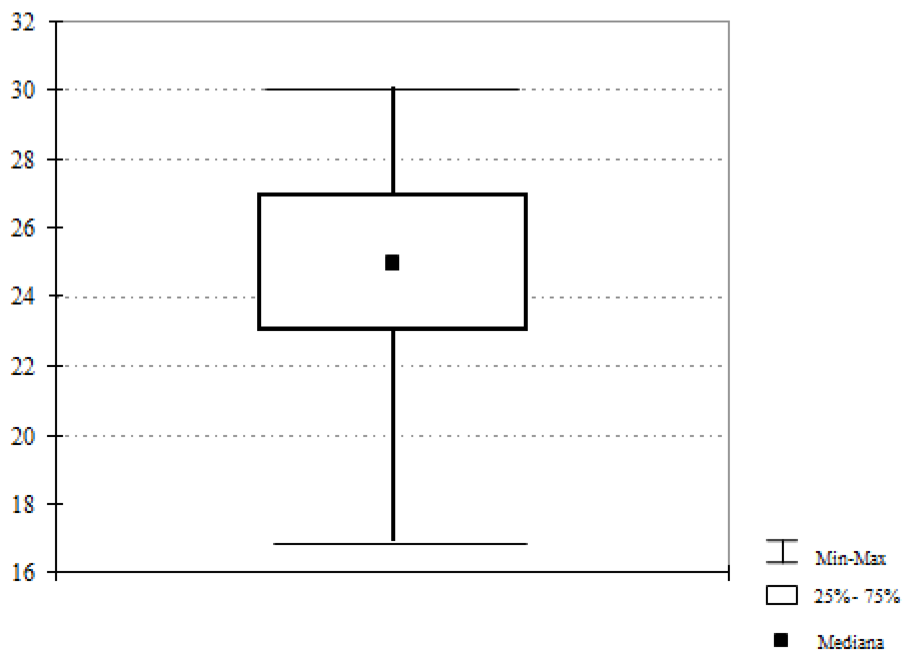


Wykres 39. Hierarchia pogrupowanych wartości zawodowych *(średnie wartości)*

W dalszej kolejności piloci wojskowi wskazali zarówno wartości prestiżowe jak i skierowane na własną wygodę. Wysoka pozycja społeczna, uznanie i możliwość awansu są dla ankietowanych równie istotne jak i gwarancja stałej pracy zapewniającej wysoki dochód.

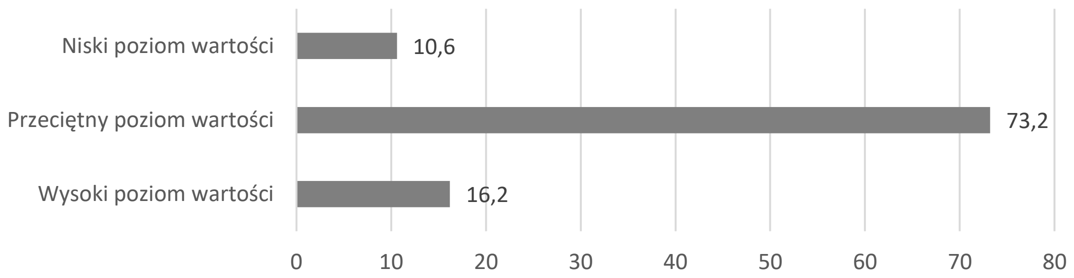
Pierwszą wartością są **wartości o orientacji wewnętrznej**, na które składają się następujące aspekty pracy: możliwość stosowania posiadanych kompetencji, możliwość dalszego kształcenia się, nowe wyzwania w pracy, wykonywanie zadań indywidualnie, możliwość pracy twórczej i oryginalnej oraz nienormowany sztywno czas pracy.

Wartości o orientacji wewnętrznej charakteryzują się średnią M=24,92, medianą 25,00, dominantą 26,00, odchyleniem standardowym SD=2,82, skośność -0,37 (rozkład lewoskośny), kurioza -0,09 (rozkład lekko spłaszczony) oraz minimum 17,00 i maksimum 30,00.



Wykres 40. Poziom wartości o orientacji wewnętrznej badanych pilotów ***(statystyki opisowe)***

Stosując metodę odchyleń standardowych obliczono poziom wartości o orientacji wewnętrznej. Poziom przeciętny wynosi: średnia – M=24,92, plus/minus jedno odchylenie standardowe – SD=2,82, poziom wysoki: średnia plus powyżej jedno i więcej odchyleń standardowych, poziom niski: średnia minus poniżej jednego i więcej odchyleń standardowych. Stąd wysoki poziom wartości o orientacji wewnętrznej pilotów wojskowych wynosi powyżej 27 pkt, przeciętny poziom 22-27 pkt i niski poziom poniżej 27 pkt.



Wykres 41. Poziom wartości o orientacji wewnętrznej badanych pilotów *(dane w %)*

Z przeprowadzonych analiz wynika, że prawie 3/4 badanych pilotów (73,2%) w stopniu przeciętnym ceni wartości o orientacji wewnętrznej. Natomiast co szósty badany (16,2%) z wykonywaną praca w wysokim stopniu łączy pragnienie pełnego wykorzystania posiadanych kompetencji, dalszego rozwoju zawodowego poprzez doskonalenie umiejętności pilotażowych, wykonywanie zadań twórczych i oryginalnych, wykonywanych samodzielnie. Jedynie co dziewiąty badany (10,6%) nie stawia sobie ambitnych celów i ma niskie oczekiwania w tym zakresie.

Dotychczasowy nalot badanych pilotów ($p<0,048$) różnicuje na poziomie istotnym cenione wartości o orientacji wewnętrznej. Piloci z nalotem ogólnym 1501-2000 godzin (86,7%) częściej niż pozostali badani deklarują przeciętny poziom wartości o orientacji wewnętrznej.

Szczegółowa analiza pokazuje, że możliwość stosowania posiadanych kompetencji (M=4,75), możliwość dalszego kształcenia (M=4,60) oraz nowe wyzwania (M=4,50) są bardzo istotne w pracy pilota.

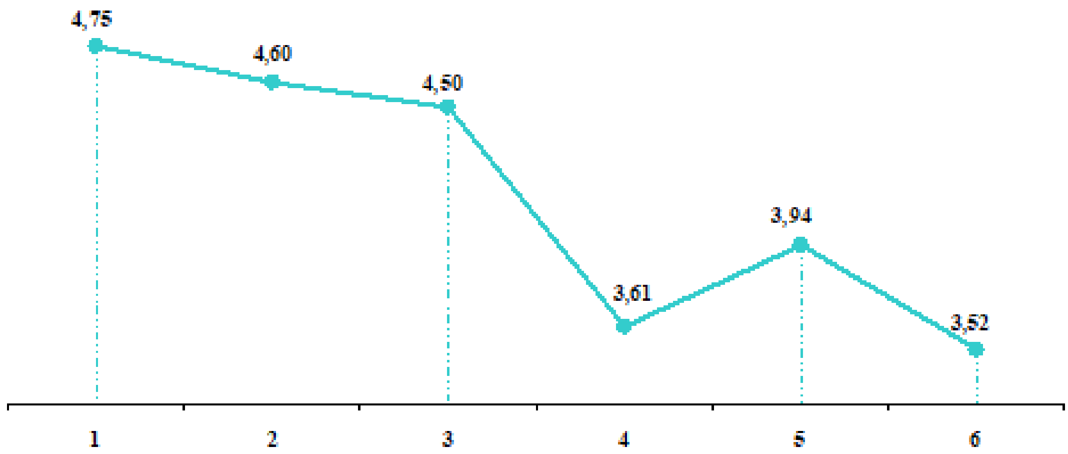
Tabela 18. Hierarchia wartości o orientacji wewnętrznej

Wartości o orientacji wewnętrznej	M	SD
Możliwość stosowania posiadanych kompetencji	4,75	0,50
Możliwość dalszego kształcenia się	4,60	0,60
Nowe wyzwania w pracy	4,50	0,65
Wykonywanie zadań indywidualnie	3,61	1,05
Możliwość pracy twórczej i oryginalnej	3,94	0,91
Nienormowany sztywno czas pracy	3,52	1,19

Nieco mniej ważna dla ankietowanych jest oryginalność obowiązków (M=3,94), możliwość wykonywania pracy samodzielnie ((M=3,61) oraz nienormowany czas pracy (M=3,52).

Wykształcenie badanych lotników (p<0,000), posiadana klasa pilota wojskowego (p<0,026, 0,024), charakter zajmowanego przez nich stanowiska służbowego (p<0,016) oraz nalot na danym typie statku powietrznego (p<0,015) różnicują na poziomie istotnym cenione wartości o orientacji wewnętrznej.

Okazuje się, że piloci z nalotem na typie powyżej 1200 h (89,5%) częściej niż pozostałe osoby są zdania, że możliwość stosowania posiadanych kompetencji jest bardzo istotna. Natomiast absolwenci WSOSP (63,6%) oraz piloci posiadający i klasę pilota wojskowego (75,0%) podkreślają w sposób szczególny, że owe wyzwania w pracy są bardzo istotne dla ich funkcjonowania i rozwoju zawodowego. Z kolei piloci klasy mistrzowskiej (51,5%) oraz zajmujący stanowiska dowódcze (50,0%) częściej niż inni respondenci zauważają, że nienormowany sztywno czas pracy jest istotny w ich pracy zawodowej.



1 – Możliwość stosowania posiadanych kompetencji, 2 – Możliwość dalszego kształcenia się, 3 – Nowe wyzwania w pracy, 4 – Wykonywanie zadań indywidualnie, 5 – Możliwość pracy twórczej i oryginalnej, 6 – Nienormowany sztywno czas pracy

Wykres 42. Twierdzenia badanych pilotów dotyczące pracy *(średnie wartości)*

Jak wynika ze szczegółowych analiz empirycznych, piloci cenią najbardziej wykorzystywanie swoich kompetencji w toku lotniczej służby (98,3%). Niewielka część badanych (1,7%) uznała, że jest to aż tak ważne liczy się bowiem tylko latanie. Także dalsze szkolenie lotnicze jest dla respondentów niezwykle istotne (93,9%), tak jak i możliwość podejmowania nowych wyzwań(91,6%). Pozostali badani uznają te kwestie za raczej mniej ważne lub nie przesądzające o ich znaczeniu (odpowiednio: 6,1% i 8,4%).

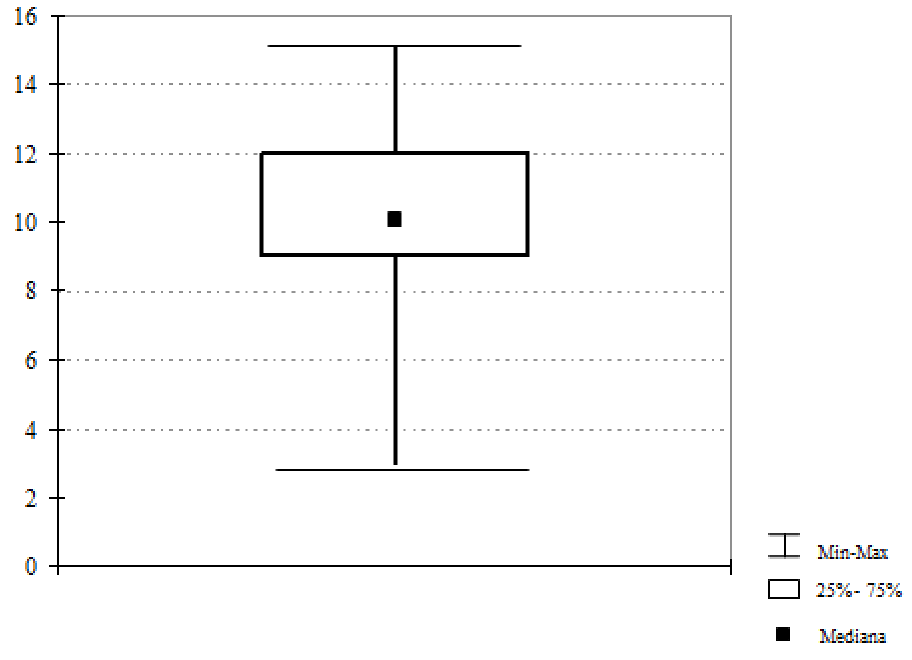
Jak się okazuje, bez mała ¾ badanych pilotów (70,4%) bardzo ceni sobie wykonywanie twórczego zawodu. Pozostali zaś badani (24,6%) w nieznacznie

mniejszym stopniu przywiązują do tego tak istotne znaczenie. Ponad połowa pilotów (60,3%) pragnie wykonywać obowiązki zawodowe samodzielnie. Indywidualizm wyraźnie mniej ceni sobie co czwarty respondent (26,8%) niż pozostali respondenci. Natomiast co ósmy badany (12,9%) nie zważa na tę kwestię, jest mu obojętne czy zadania wykonuje indywidualnie czy grupowo.

Połowa badanych pilotów (53,7%) przyznaje, że nienormowany czas pracy ma dla nich duże znaczenia. Co czwarty respondent (26,8%) zaznacza, że w ma w tej sprawie raczej ambiwalentne odczucia. Natomiast co piąty badany (19,5%) nie przywiązuje do tego żadnego znaczenia.

Druga analizowana orientacja obejmuje **wartości o orientacji prestiżowej.** Składają się na nią następujące aspekty pracy: wysokie uznanie i pozycja społeczna, duże możliwości szybkiego awansowania, kierowanie pracą innych.

Wartości o orientacji prestiżowej charakteryzują się średnią M=10,40, medianą 10,00, dominantą 9,00, odchyleniem standardowym SD=2,69, skośność -0,23 (rozkład lewoskośny), kurioza -0,28 (rozkład spłaszczony) oraz minimum 3,00 i maksimum 15,00.



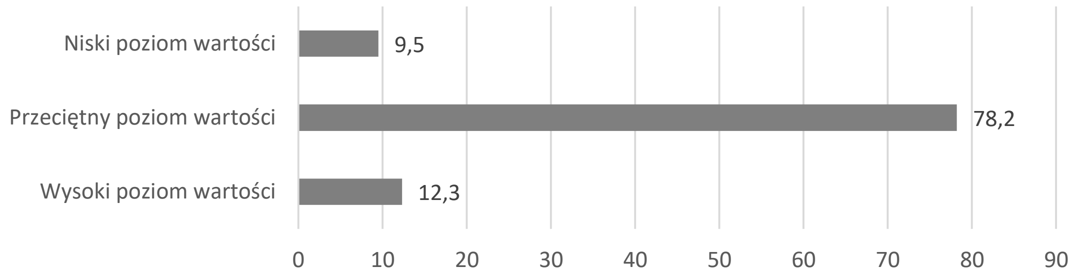
Wykres 43. Poziom wartości o orientacji prestiżowej badanych pilotów *(statystyki opisowe)*

Stosując metodę odchyleń standardowych obliczono poziom wartości o orientacji prestiżowej. Poziom przeciętny wynosi: średnia – M=10,40, plus/minus jedno odchylenie standardowe – SD=2,69, poziom wysoki: średnia plus powyżej jedno i więcej odchyleń standardowych, poziom niski: średnia minus poniżej jednego i więcej odchyleń standardowych. Stąd wysoki poziom wartości o orientacji prestiżowej pilotów

wojskowych wynosi powyżej 13 pkt, przeciętny poziom 7-13 pkt i niski poziom poniżej 7 pkt.

Jak wynika z przeprowadzonych analiz, ponad 3/4 respondentów (78,2%) uzyskało przeciętny wynik w zakresie cenionych wartości o orientacji prestiżowej. Natomiast wysoką pozycję społeczną, uznanie oraz awans bardzo sobie ceni co ósmy pilot (13,2%). Pozostali (9,5%) nie są zainteresowani realizacją tych wartości.

Nie stwierdzono istotnych statystycznie zależności między czynnikami społeczno-zawodowymi a poziomem wartości o orientacji prestiżowej.



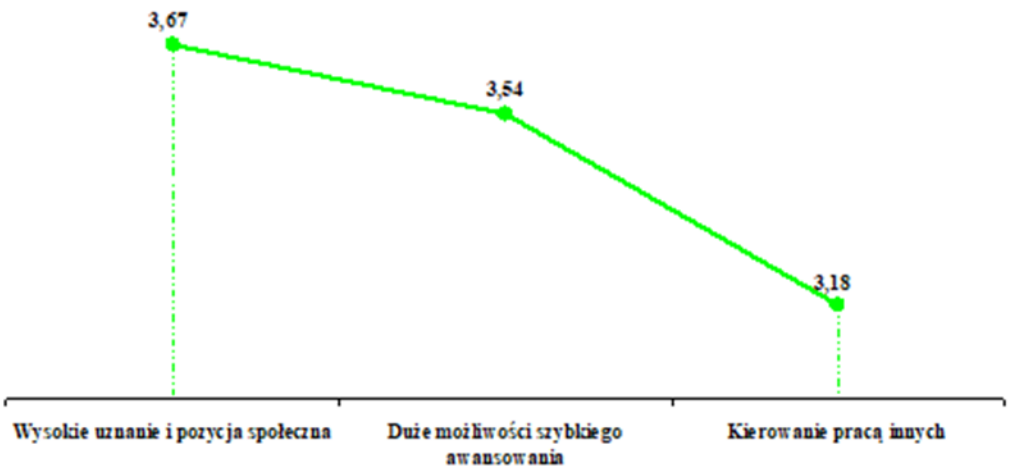
Wykres 44. Poziom wartości o orientacji prestiżowej badanych pilotów *(dane w %)*

Jak ustalono respondenci przede wszystkim cenią uznanie i pozycję społeczną (M=3,67), w nieco mniejszym stopniu możliwości szybkiego awansu (M=3,54). Najmniej ważna jest dla nich kwestia kierowania pracą innych, a więc dowodzenia (M=3,18).

Nie stwierdzono istotnych statystycznie zależności między czynnikami społeczno-zawodowymi a wartościami o orientacji prestiżowej.

Tabela 19. Hierarchia wartości o orientacji prestiżowej badanych pilotów

Wartości o orientacji prestiżowej	M	SD
Wysokie uznanie i pozycja społeczna	3,67	1,01
Duże możliwości szybkiego awansowania	3,54	1,03
Kierowanie pracą innych	3,18	1,23



Wykres 45. Hierarchia wartości o orientacji prestiżowej badanych pilotów ***(średnie wartości)***

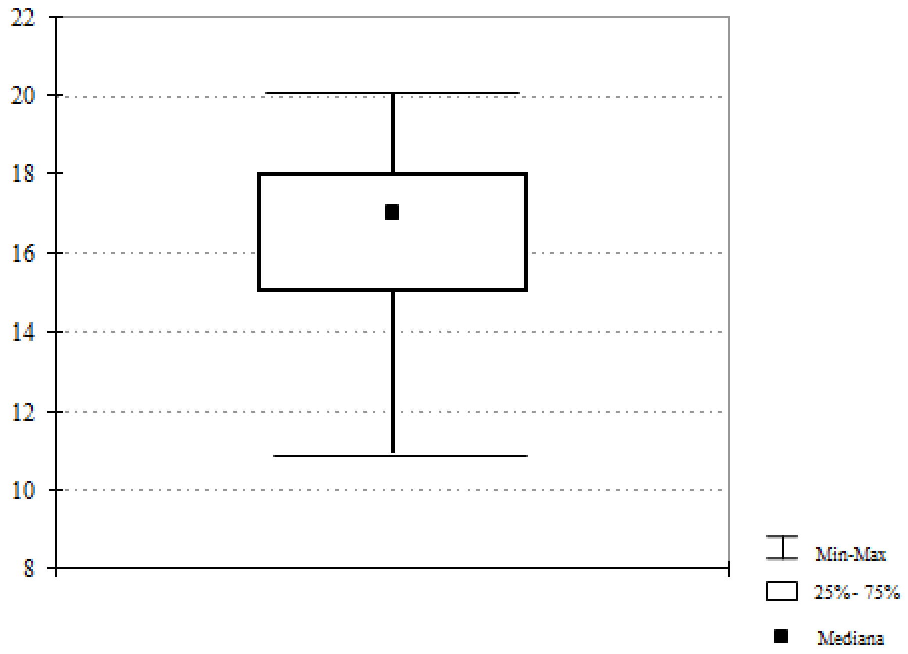
Z dalszych analiz materiału empirycznego wynika, że ¾ respondentów (63,1%) deklaruje za ważne w swoim życiu i pracy zawodowej, uzyskanie wysokiego uznania i zajęcia pozycji społecznej budzącej respekt. Co czwarty pilot (24%) przyznaje, że jest to kwestia dla niego raczej umiarkowanie ważna, a niemalże co ósmy (12,9%) badany nie posiada takich potrzeb.

Prawie połowa pilotów (42,4%) podkreśla, że bardzo pragną mieć możliwość awansu i rozwoju w służbie. Umiarkowane dążenie w tym zakresie wyraża czterech na dziesięciu badanych (39,1%) . Natomiast dla 11,7% ankietowanych awans nie ma istotnego znaczenia, liczy się przede wszystkim latanie.

Relatywnie najmniejszą wartością dla pilotów stanowi kierowanie pracą innych. Jedynie dla 42,4% ankietowanych jest to ważna kwestia. Blisko co trzeci pilot (30,0%) przywiązuje przeciętne znaczenie do możliwości dowodzenia dla 27,4% jest to zupełnie nie istotny problem zawodowy.

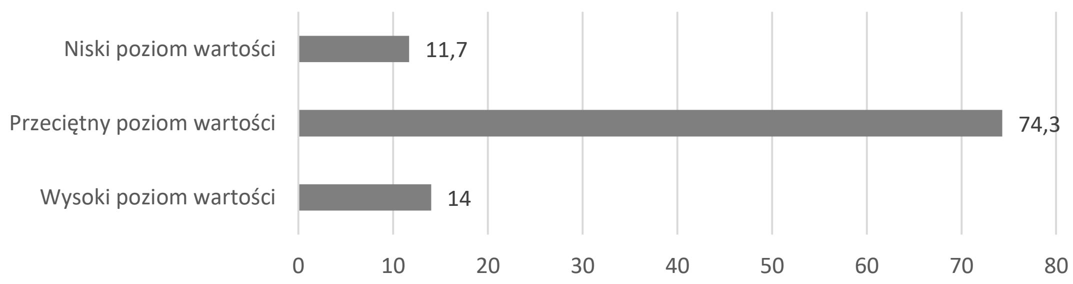
Trzecią analizowaną wartością są **wartości o orientacji społecznej.** Wartości te składają się z następujących aspektów pracy: możliwość pomagania innym, praca z ludźmi, wpływanie na społeczeństwo i praca na jego rzecz, dobre relacje społeczne w środowisku pracy.

Wartości o orientacji społecznej charakteryzują się średnią M=16,54, medianą 17,00, dominantą 17,00, odchyleniem standardowym SD=2,44, skośność -0,52 (rozkład lewoskośny), kurioza -0,26 (rozkład spłaszczony) oraz minimum 11,00 i maksimum 20,00.



Wykres 46. Poziom wartości o orientacji społecznej badanych pilotów *(statystyki opisowe)*

Stosując metodę odchyleń standardowych obliczono poziom wartości o orientacji społecznej. Poziom przeciętny wynosi: średnia – M=16,54, plus/minus jedno odchylenie standardowe – SD=2,44, poziom wysoki: średnia plus powyżej jedno i więcej odchyleń standardowych, poziom niski: średnia minus poniżej jednego i więcej odchyleń standardowych. Stąd wysoki poziom wartości o orientacji społecznej pilotów wojskowych wynosi powyżej 19 pkt, przeciętny poziom 14-19 pkt i niski poziom poniżej 14 pkt.



Wykres 47. Poziom wartości o orientacji społecznej badanych pilotów *(dane w %)*

Wartości o orientacji społecznej wyróżniają badanych w stopniu przeciętnym (74,3% wskazań). Osoby te, w umiarkowanym stopniu są skoncentrowane na relacjach oraz pracy dla społeczeństwa. Wysoka troska o ludzi oraz dążenie do pomagania innym są bardzo ważne dla 14% ankietowanych. Z kolei niski stopień wartości społecznych charakteryzuje co ósmego respondenta (11,7%) (tabela 20).

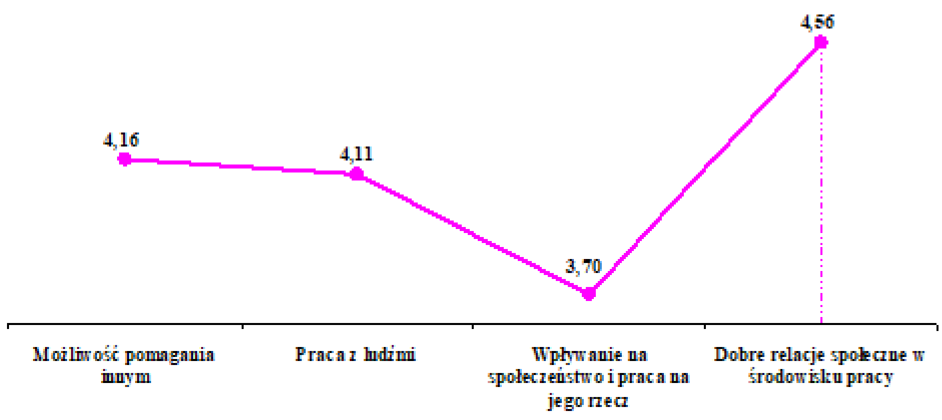
Nie stwierdzono istotnych statystycznie zależności między czynnikami społeczno-zawodowymi a poziomem wartości o orientacji społecznej.

Dla badanych pilotów wojskowych z orientacji na wartości społeczne największe znaczenie mają dobre relacje w środowisku pracy (M=4,56). w dalszej kolejności badani wskazują na możliwość pomagania innym (M=4,16) i pracę z ludźmi (4,11). Najniższą wartość analizowanych wartości odnotowano w odniesieniu do możliwości wpływania na społeczeństwo i pracę na jego rzecz (M=3,70) (tabela 20.). Ilustrację graficzną średnich wartości o orientacji społecznej prezentuje wykres 48.

Stwierdzono istotne statystycznie zależności między wykształcenie ($p<0,009$) oraz rodzajem statku powietrznego ($p<0,027$) a wartościami o orientacji społecznej. Piloci latający na samolotach poddźwiękowych (66,7%) częściej niż pozostali badani uważają, że praca z ludźmi jest istotna. Natomiast absolwenci WSOSP są najczęściej przekonani, że dobre relacje w środowisku pracy są bardzo istotne.

Tabela 20. Hierarchia wartości o orientacji społecznej badanych pilotów

Wartości o orientacji społecznej	M	SD
Możliwość pomagania innym	4,16	0,84
Praca z ludźmi	4,11	0,99
Wpływanie na społeczeństwo i praca na jego rzecz	3,70	1,00
Dobre relacje społeczne w środowisku pracy	4,56	0,64



Wykres 48. Hierarchia wartości o orientacji społecznej badanych pilotów *(średnie wartości)*

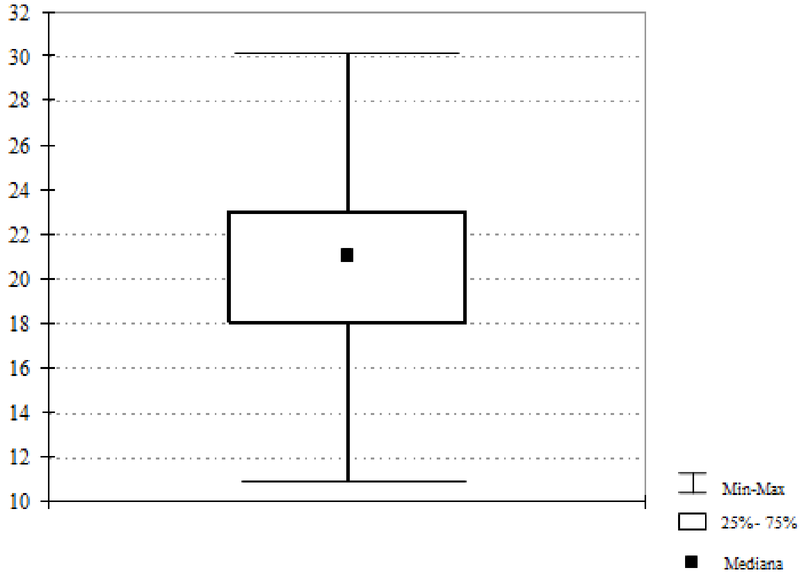
Przeprowadzone analizy pozwalają zauważyć, że powszechnie badani piloci(93,9%) bardzo cenią sobie dobre relacje w miejscu pracy. Tylko pojedyncze osoby (5%) przywiązują do tych relacji średnie znaczenie a 1,1% nie docenia tych społecznych aspektów pracy. Również powszechnie lotnicy (96,1%) starają się udzielać pomocy innym osobom. Czasami czynią to z wielkim poświęceniem a czasami dość umiarkowanie angażują się w udzielanie pomocy innym osobom w środowisku pracy. Niesienie pomocy dla 3,9% ankietowanych nie stanowi istotnej wartości. Uważają, że każdy powinien liczyć przede wszystkim na siebie i nie oczekiwać pomocy od innych osób.

Dla ponad ¾ badanych osób (79,4%) praca z ludźmi jest bardzo dużą wartością. Istotny charakter ma dla co ósmego respondenta (12,3%). Natomiast dla 8,3% respondentów, nie stanowi to żadnej wartości pracy.

Ustalono także, że 2/3 lotników (64,8%) pragnie poprzez przejawianą aktywność społeczną i zawodowa wpływać na społeczeństwo. Co piąty badany (21,8%) przywiązuje do tej kwestii relatywnie mniejsze znaczenie, koncentrując się na innych ważnych dla niego sprawach (21,8%). Natomiast praca na rzecz społeczeństwa i wpływanie na ludzi nie ma znaczenia dla 13,4% badanych pilotów.

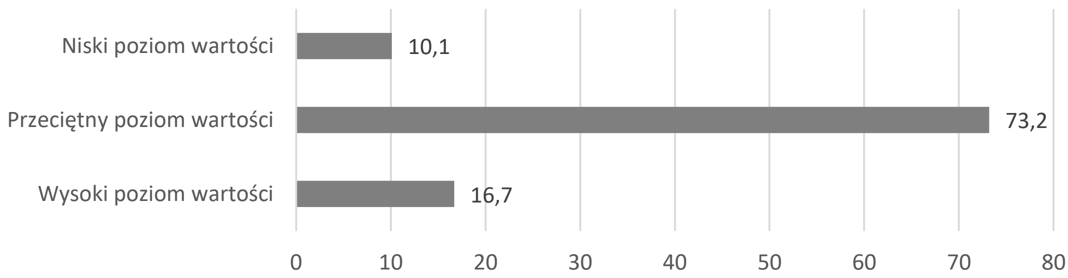
Ostatnią analizowaną wartością są **wartości o orientacji skierowanej na własną wygodę.** Składa się z następujących aspektów: wysoki dochód, gwarancja stałej pracy, dużo wolnego czasu, praca na wsi lub w małym mieście, miejsce pracy znajdujące się blisko domu oraz praca nie wymagająca dużego zaangażowania.

Wartości o orientacji skierowanej na własną wygodę charakteryzują się średnią M=20,80 medianą 21,00, dominantą 20,00, odchyleniem standardowym SD=3,63, skośność 0,06 (rozkład lekko prawoskośny), kurioza -0,09 (rozkład lekko spłaszczony) oraz minimum 11,00 i maksimum 30,00.



Wykres 49. Poziom wartości o orientacji skierowanej na własną wygodę *(statystyki opisowe)*

Stosując metodę odchyleń standardowych obliczono poziom wartości o orientacji skierowanej na własną wygodę. Poziom przeciętny wynosi: średnia – M=20,80, plus/minus jedno odchylenie standardowe – SD=3,63, poziom wysoki: średnia plus powyżej jedno i więcej odchyleń standardowych, poziom niski: średnia minus poniżej jednego i więcej odchyleń standardowych. Stąd wysoki poziom wartości o orientacji skierowanej na własna wygodę pilotów wojskowych wynosi powyżej 24 pkt, przeciętny poziom 17-24 pkt i niski poziom poniżej 17 pkt.



Wykres 50. Poziom wartości o orientacji skierowanej na własną wygodę badanych pilotów

Z uzyskanych danych wynika, że 3/4 pilotów wojskowych (73,2%) w przeciętnym stopniu ceni wartości o orientacji skierowanej na własną wygodę . Co oznacza, że w sposób umiarkowany oceniają gwarancję stałej pracy, możliwość osiągania dużego dochodu w swojej pracy oraz zamieszkania w pobliżu miejsca pracy. Jedynie co szósty badany (16,7%) wysoko ceni wartości skierowane na własną wygodę. Ta grupa zwraca dużą uwagę na materialne korzyści wynikające z wykonywanego

zawodu oraz gwarancję stabilności. Pozostali badani (10,1%) wskazują, że korzyści materialne i wygoda nie stanowią dla nich znaczącej wartości.

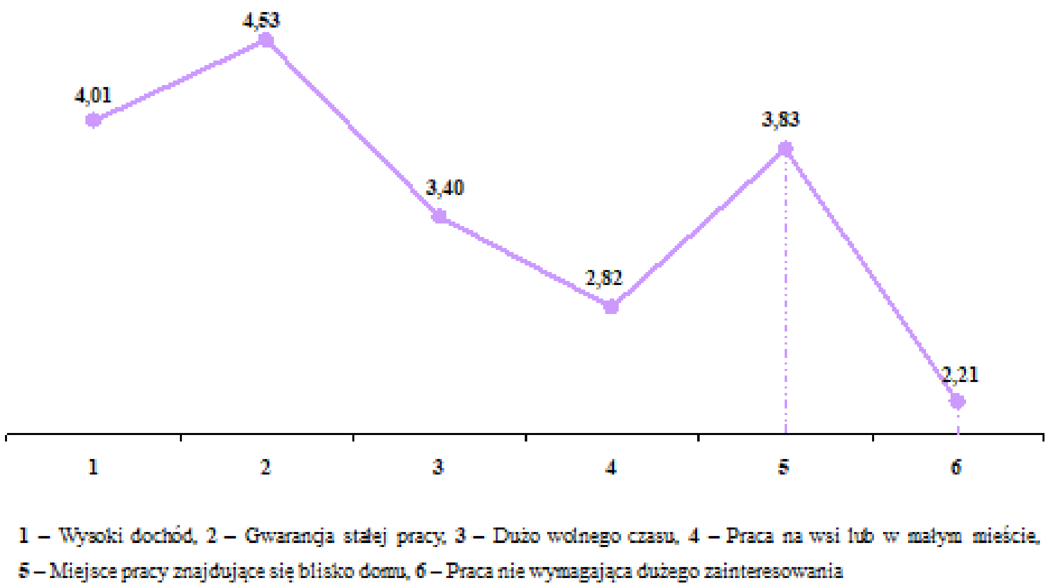
Nie stwierdzono istotnych statystycznie zależności między czynnikami społeczno-zawodowymi a poziomem wartości o orientacji skierowanej na własną wygodę.

Dla pilotów wojskowych najwyżej cenioną wartością jest gwarancja stałej pracy (M=4,53), a także wysoki dochód (M=4,01), który otrzymują za jej wykonywanie (tabela 21).

Tabela 21. Hierarchia wartości o orientacji skierowanej na własną wygodę badanych pilotów

Wartości o orientacji skierowanej na własną wygodę	M	SD
Wysoki dochód	4,01	0,81
Gwarancja stałej pracy	4,53	0,67
Dużo wolnego czasu	3,40	1,17
Praca na wsi lub w małym mieście	2,82	1,27
Miejsce pracy znajdujące się blisko domu	3,83	1,15
Praca nie wymagająca dużego zaangażowania	2,21	1,05

W dalszej kolejności wymieniają miejsce pracy znajdujące się blisko domu (M=3,83) oraz możliwość posiadania dużo wolnego czasu (M=3,40). Najmniejsze znaczenie ma dla respondentów praca na wsi lub w małym mieście (M-2,82) oraz praca nie wymagająca dużego zaangażowania (M=2,21) (wykres 51).



Wykres 51. Hierarchia wartości o orientacji skierowanej na własną wygodę ***(średnie wartości)***

W drodze analiz korelacyjnych ustalono, że klasa pilota wojskowego ($p<0,015$) różnicuje na poziomie istotnym wartości o orientacji skierowanej na własną wygodę.

Piloci nie posiadający klasy pilota wojskowego (63,0%) częściej niż pozostali badani są zdania, że wysoki dochód jest bardzo ważny bo mają duże potrzeby związane z zagospodarowaniem się po ukończonej uczelni lotniczej. Natomiast piloci klasy mistrzowskiej (67,7%) częściej uważają, że gwarancja stałej pracy jest dla nich najbardziej istotna, mają bowiem na utrzymaniu rodziny i rosnące potrzeby wynikające z edukacji dorastających dzieci.

Jak wynika ze szczegółowej analizy wszyscy piloci przyznają, że gwarancja stałej pracy jest dla nich bardzo ważna. Wysokie wynagrodzenia to dla 77,1% szczególnie ceniona wartość związaną z wykonywaną pracą. Dla co piątego respondenta (19,0%) wynagrodzenie ma nieco mniejsze znaczenie, ponieważ liczą się przede wszystkim inne wartości. Tylko pojedyncze osoby (3,9%) nie przywiązują znaczenia do kwestii materialnych będących gratyfikacja za wykonywaną pracę.

Okazuje się, że badani piloci wojskowi przykładają duże znaczenie, aby miejsce pracy znajdowało się blisko domu (68,2%). w mniejszym stopniu jest to wartość pożądaną dla 21,8% respondentów. Natomiast pozostali respondenci (10%) głoszą, że jest im obojętne gdzie służą, nie mają bowiem zobowiązań rodzinnych.

Stwierdzono także , że blisko połowa pilotów (49,2%) docenia posiadanie dużo wolnego czasu. Wolny czas jest mniej istotny dla 27,9% respondentów. Z kolei co czwarty badany (22,9%) deklaruje, że odpoczynek od pracy nie jest aż tak ważny, jeśli pracę wykonuje się z pasją i jest ona źródłem satysfakcji i samorealizacji zawodowej.

Piloci mają podzielone opinie odnośnie pracy na wsi lub w małym mieście. Co trzeci badany wskazuje, że ma to bardziej (36,3%) bądź mniej (34,6%) znaczenie. Dla 29% ankietowanych praca w małej aglomeracji nie stanowi większej wartości.

Podsumowując należy stwierdzić, że piloci wojskowi wiążą z wykonywaną pracą różne wartości i oczekiwania. Przede wszystkim są to wartości o orientacji wewnętrznej i społecznej, co oznacza, że pragną oni poprzez wykonywaną pracę realizować się jako profesjonaliści lotniczy i funkcjonować w zespołach zapewniających im dobre samopoczucie i komfort psychiczny oraz wsparcie społeczne. A zatem wyrażają pragnienie pełnego spożytkowania posiadanej wiedzy i umiejętności lotniczych, dalszego doskonalenia kunsztu pilotażowego i podejmowaniach nowych wyzwań, wykonywania pracy twórczej i oryginalnej jako warunku dalszego rozwoju zawodowego. Z tak pojmowaną pracą wiąże się w sposób dla nich istotny indywidualny charakter lotniczych

misji oraz nienormowany sztywno czas pracy. W środowisku służby oczekują wsparcia ale jednocześnie sami wyrażają duża gotowość pomagania innym. Mają także świadomość, że ich służba służy polskiemu społeczeństwu i jest doniosła w kontekście zapewnienia bezpieczeństwa obywatelom. Małe natomiast znaczenie mają dla nich wartości o orientacji prestiżowej związanej z dążeniem do uzyskania uznania czy sprawowania władzy, dowodzenia. Podobnie jak wartości o orientacji na własną wygodę (gwarancja stałej pracy, wysoki dochód czy praca blisko domu).

Rozdział VI

Zależności między badanymi zmiennymi – weryfikacja hipotez

Podstawą niniejszych analiz była diagnoza poczucia odpowiedzialności badanych pilotów wojskowych oraz aksjologiczne jego uwarunkowania obejmujące system wartości, znaczenie pracy w życiu badanych pilotów a także wartości zawodowe jakie wiążą z wykonywaną praca. Rozwiązanie tych problemów badawczych pozwala przejść do poszukiwania związków zależnościowych między tymi zmiennymi. Analiza zależności w poszczególnych wymiarach korelowanych zmiennych będzie możliwa dzięki zastosowaniu testu statystycznego Pearsona oraz analizy kanonicznej. Istota analizy kanonicznej polega na wykrywaniu wielowymiarowych związków między dwoma zbiorami zmiennych, poprzez wyznaczenie tzw. zmiennych kanonicznych, reprezentujących dwa wyjściowe zbiory zmiennych niezależnych i zależnych, zwanych predykatorami i kryteriami, w taki sposób, aby korelacja między nimi była maksymalna. Informacje o stopniu współzależności pary zmiennych kanonicznych, gdzie zawartość, w tym treść, zmiennych kanonicznych opisuje się na podstawie korelacji między tymi zmiennymi a zmiennymi wyjściowymi, z których zmienne kanoniczne zostały uzyskane. Ustala się dzięki temu, które zbiory predykatorów i kryteriów wnoszą największy wkład do zmiennych kanonicznych, dodatkowo informując, jaki procent wariancji w jednym zbiorze zmiennych jest wyjaśniany przez zmienną kanoniczną utworzoną ze zmiennych drugiego zbioru (Bera, 2003, s.256). Tym samym rozwiązany zostanie problem badawczy i zweryfikowana hipoteza robocza zakładający istotną zależność miedzy poczuciem odpowiedzialności zawodowej badanych pilotów a ich wartościami życiowymi i zawodowymi.

1. Poczucie odpowiedzialności zawodowej a preferowane wartości życiowe

Rozwiązując trzeci szczegółowy problem badawczy oraz weryfikując hipotezę roboczą **H 1** zakładającą istotną zależność między poczuciem odpowiedzialności zawodowej badanych pilotów wojskowych a ich wartościami życiowymi obejmującymi: konformizm, tradycję, życzliwość, uniwersalizm, stymulację, hedonizm i osiągnięcia zastosowano element statystyki korelacyjnej. Stosując test statystyczny Pearsona analizą korelacyjną objęto ogólny poziom poczucia odpowiedzialności zawodowej badanych pilotów i preferowane wartości życiowe, natomiast w przypadku korelowania zmiennych

szczegółowych opisujących poczucie odpowiedzialności i preferowane wartości życiowe stosowano analizę kanoniczną.

Poszukując zależności między preferowanymi wartościami a poczuciem odpowiedzialności zawodowej uzyskano dane, które zostały przedstawione w tabeli 22.

Tabela 22. Istotne statystycznie zależności między preferowanymi wartościami a ogólnym poziomem poczucia odpowiedzialności zawodowej

Preferowane wartości	Ogólny poziom poczucia odpowiedzialności zawodowej			
	Poziom istotności	Df	Ch² empiryczne	V Cramera
Konformizm	0,004	4	15,570	0,210
Tradycja	0,001	4	18,310	0,230
Życzliwość	0,004	4	15,310	0,210
Uniwersalizm	0,000	4	23,110	0,250
Stymulacja	0,043	4	9,830	0,170
Hedonizm	0,045	4	9,760	0,170
Osiągnięcia	0,021	4	11,530	0,180

Okazuje się, ze takie wartości życiowe preferowane przez badanych pilotów jak: konformizm ($p<0,004$), tradycja ($p<0,001$), życzliwość ($p<0,004$), uniwersalizm ($p<0,000$), stymulacja ($p<0,043$), hedonizm ($p<0,045$) oraz osiągnięcia ($p<0,021$) korelują na poziomie istotnym z ogólnym poziomem poczucia odpowiedzialności zawodowej.

Piloci charakteryzujący się zarówno przeciętnym poziomem osiągnięć (74,3%), konformizmu (73,8%), jak i przeciętnym poziomem tradycji (72,7%), życzliwości (71,4%), uniwersalizmu (72,5%) i stymulacji (72,7%) oraz niskim poziomem hedonizmu (88,9%) częściej niż pozostali badani wykazują przeciętny poziom poczucia odpowiedzialności zawodowej.

Następne analizy dotyczyć będą weryfikacji zależności między zmiennymi opisującymi poczucie odpowiedzialności zawodowej badanych pilotów wojskowych a preferowanymi przez nich wartościami życiowymi. w prowadzonych analizach przedstawione zostaną tylko istotne statystycznie zależności między badanymi zmiennymi.

Analiza stopnia współzależności pary zmiennych kanonicznych twierdzeń dotyczących odpowiedzialności zawodowej o preferowanych wartości życiowych

przez badanych pilotów wykazała, że 8,64% zmienności funkcji twierdzeń dotyczących odpowiedzialności zawodowej można wyjaśnić na podstawie dziesięciu preferowanych wartości i 7,43% wariancji w zbiorze preferowanych wartości można wyjaśnić na podstawie siedmiu twierdzeń dotyczących odpowiedzialności zawodowej. Występuje jedna para kanoniczna: Rc – 0,511, p<0,007.

Parę kanoniczną tworzy sześć zmiennych: trzy ze zbioru kryteriów i trzy ze zbioru predykatorów. Struktura zależności pozwala przyjąć, że rosnącemu znaczeniu życzliwości badanych pilotów (0,412) i ich dążeniu do osiągnięć (0,775) oraz malejącemu znaczeniu by kierować sobą (-0,762),towarzyszy rosnące przekonanie przekonanie pilotów, że poczucie odpowiedzialności zawodowej pilota prowadzi do konformizmu w pracy (0,484) ale daje im poczucie większej wartości (0,790). Natomiast zmniejsza się pewność badanych, że ich poczucie odpowiedzialności zawodowej jest koniecznością funkcjonowania w lotniczym środowisku służby (-0,782).

Tabela 23. Macierz współczynników korelacji kanonicznej między preferowanymi wartościami życiowymi przez badanych pilotów a twierdzeniami dotyczącymi odpowiedzialności zawodowej

	Kryteria / predykatory	**Zmienna kanoniczna Rc**
TWIERDZENIA DOTYCZĄCE ODPOWIEDZIALNOŚCI ZAWODOWEJ	Poczucie odpowiedzialności zawodowej pilota wojskowego nie pozwala na swobodę wyboru w każdej sytuacji według własnego uznania czy nastroju	0,150
	Poczucie odpowiedzialności zawodowej pilota prowadzi do konformizmu w pracy (czyli „naginanie” swego zachowania stosownie do okoliczności)	**0,484**
	Działanie z poczucia odpowiedzialności zawodowej pilota wojskowego jest często gwałceniem natury własnego „Ja”	0,064
	Odpowiedzialne zachowanie pilota daje mi poczucie większej wartości (odpowiedzialność wyróżnia ludzi „wielkich”)	**0,790**
	Odpowiedzialność zawodowa pilota wojskowego jest koniecznością funkcjonowania w lotniczym środowisku służby	**-0,782**
	Poczucie odpowiedzialności zawodowej pilota to gotowość poddawania społecznemu osądowi własnej pracy	0,244
	Odpowiedzialność zawodowa pilota to zdolność do samokrytyki w środowisku służby	-0,053
Rc		**0,511**
p<		**0,007**
PREFE ROJW	Konformizm	-0,201
	Tradycja	0,397

	Życzliwość	**0,412**
	Uniwersalizm	-0,377
	Kierowanie sobą	**-0,762**
	Stymulacja	0,280
	Hedonizm	-0,038
	Osiągnięcia	**0,775**
	Władza	-0,052
	Bezpieczeństwo	0,228

Następna analiza dotyczy stopnia współzależności pary zmiennych kanonicznych źródeł odpowiedzialności zawodowej w ocenie badanych pilotów a preferowanych przez nich wartości życiowych. Okazuje się, że 11,43% zmienności funkcji źródeł odpowiedzialności zawodowej można wyjaśnić na podstawie dziesięciu preferowanych wartości i 9,16% wariancji w zbiorze preferowanych wartości można wyjaśnić na podstawie ośmiu zmiennych określających źródła odpowiedzialności zawodowej. Występują dwie pary kanoniczne: Rc_1 – 0,501, $p<0,000$ i Rc_2 – 0,441, $p<0,005$.

Tabela 24. Macierz współczynników korelacji kanonicznej między preferowanymi wartościami życiowymi przez badanych pilotów a źródłami odpowiedzialności zawodowej

Kryteria / predykatory		Zmienna kanoniczna	
		Rc1	**Rc2**
ŹRÓDŁA ODPOWIEDZIALNOŚCI ZAWODOWEJ	Każdy człowiek ze swej „społecznej natury” jest istotą odpowiedzialną	-0,372	0,340
	Odpowiedzialność zawodowa to wynik wychowania w domu rodzinnym	0,065	-0,037
	Człowiek uczy się odpowiedzialności w szkole	-0,365	0,311
	Poczucie odpowiedzialności zawodowej nabywa się w toku służby wojskowej, pełniąc określone obowiązki i funkcje	-0,172	-0,362
	Poczucie odpowiedzialności zawodowej jest wynikiem przyswojenia sobie (internalizacji) postaw ludzi znaczących w służbie będących autorytetami fachowymi	-0,106	0,149
	Poczucie odpowiedzialności zawodowej jawi się jako wynik presji środowiska służby (przełożonych, innych osób)	**-0,750**	**-0,662**
	Poczucie odpowiedzialności zawodowej jest wynikiem obowiązującego prawa i lotniczych przepisów	0,200	**0,642**

	Poczucie odpowiedzialności bierze się z indywidualnej wrażliwości sumienia	0,001	**0,582**
Rc		**0,501**	**0,441**
p<		**0,000**	**0,005**
PREFEROWANE WARTOŚCI	Konformizm	-0,068	**0,590**
	Tradycja	**-0,606**	-0,091
	Życzliwość	-0,097	0,109
	Uniwersalizm	0,217	**0,545**
	Kierowanie sobą	0,387	-0,225
	Stymulacja	0,376	-0,004
	Hedonizm	**-0,784**	-0,360
	Osiągnięcia	-0,162	-0,388
	Władza	0,208	0,169
	Bezpieczeństwo	-0,230	-0,014

Pierwszą parę kanoniczną ze zbioru kryteriów tworzy jedno źródło odpowiedzialności zawodowej – poczucie odpowiedzialności zawodowej jawi się jako wynik presji środowiska służby (0,750), ze zbioru predykatorów zaś dwie wartości: tradycja (-0,606) i hedonizm. Zależność ta wskazuje, iż malejącemu znaczeniu takich wartości jak: tradycja i hedonizmu towarzyszy zmniejszające się przekonanie, że źródłem odpowiedzialności jest presja środowiska służby (przełożonych, innych osób).

Drugą parę kanoniczną tworzy pięć zmiennych: trzy ze zbioru kryteriów i dwie ze zbioru predykatorów. Struktura zależności pozwala przyjąć, że im większe jest znaczenie w życiu takich wartości jak: konformizm (0,590) i uniwersalizm (0,545), tym mniejsze przekonanie, że źródłem odpowiedzialności zawodowej jest wynik presji środowiska służby (-0,662). Natomiast zwiększa się pewność badanych że źródła odpowiedzialności to głownie wynik obowiązującego prawa i lotniczych przepisów (0,642) oraz indywidualna wrażliwość sumienia (0,582).

Natomiast analiza stopnia współzależności pary zmiennych kanonicznych cech odpowiedzialnego pilota wojskowego i preferowanych wartości wykazała, że 10,52% zmienności funkcji cech odpowiedzialnego pilota wojskowego można wyjaśnić na podstawie dziesięciu preferowanych wartości i 13,92% wariancji w zbiorze preferowanych wartości można wyjaśnić na podstawie piętnastu zmiennych określających cechy odpowiedzialnego pilota wojskowego. Występują dwie pary kanoniczne: Rc_1 – 0,566, $p<0{,}000$ i Rc_2 – 0,494, $p<0{,}000$.

Tabela 25. Macierz współczynników korelacji kanonicznej między preferowanymi wartościami a cechami odpowiedzialnego pilota wojskowego

Kryteria / predykatory		Zmienna kanoniczna	
		Rc1	**Rc2**
CECHY ODPOWIEDZIALNEGO PILOTA WOJSKOWEGO	Stawiający sobie wysokie wymagania co do jakości służby	0,114	**-0,408**
	Podejmujący się ważnych zadań	0,196	**0,614**
	Przestrzegający przepisów lotniczych	0,098	**-0,465**
	Przestrzegający normy moralne i zasady współżycia społecznego w zespole pracy	0,089	-0,199
	Liczący się z opinią przełożonych	-0,183	-0,053
	Liczący się z opinią innych osób w jednostce wojskowej	-0,375	0,339
	Przewidujący skutki własnego działania	0,216	0,029
	Wywiązujący się ze zobowiązań (dotrzymujący słowa)	0,103	-0,076
	Uczciwy i honorowy	0,229	-0,296
	Kierujący się dobrem jednostki wojskowej	-0,346	**0,616**
	Podejmujący się ważnych funkcji	0,243	**0,431**
	Samokrytyczny	-0,246	-0,031
	Chętny do udzielania pomocy innym kolegom w pracy	**0,434**	**-0,520**
	Przestrzegający prawa i dyscypliny wojskowej	**0,714**	-0,095
	Podwyższający swoje kwalifikacje i doskonalący umiejętności zawodowe	-0,183	0,167
Rc		**0,566**	**0,494**
p<		**0,000**	**0,000**
PREFEROWANE WARTOŚCI	Konformizm	0,159	-0,243
	Tradycja	0,209	**0,694**
	Życzliwość	-0,261	0,310
	Uniwersalizm	0,226	-0,302
	Kierowanie sobą	-0,260	0,235
	Stymulacja	**0,548**	-0,129
	Hedonizm	**-0,463**	0,028
	Osiągnięcia	**-0,915**	**0,423**
	Władza	**0,804**	**0,409**
	Bezpieczeństwo	0,301	-0,261

Pierwszą parę kanoniczną ze zbioru kryteriów tworzą dwie cechy – chętny do udzielania pomocy innym kolegom w pracy (0,434) i przestrzegający prawa i dyscypliny wojskowej (0,714), ze zbioru predyktorów zaś następujące preferowane

wartości: stymulacja (0,548), hedonizm (-0,463), osiągnięcia (-0,915) oraz władza (0,804). Można zatem przyjąć, że wraz z malejącym znaczenia hedonizmu i osiągnięć w ich życiu oraz większą rolą stymulacji i władzy, rośnie znaczenie takich cech odpowiedzialnego pilota jak chęć udzielania pomocy innym kolegom z pracy oraz przestrzeganie prawa i dyscypliny wojskowej.

Drugą parę kanoniczną tworzy dziewięć zmiennych: sześć ze zbioru kryteriów i trzy ze zbioru predyktorów. Struktura zależności pozwala przyjąć, że im większe jest natężenie wartości: tradycja (0,694), osiągnięcia (0,423) i władza (0,409), tym mniejsze jest natężenie takich cech jak: stawiający sobie wysokie wymagania co do jakości służby (-0,408), przestrzegający przepisów lotniczych (-0,465), chętny do udzielania pomocy innym kolegom w pracy (-0,520). Natomiast zwiększa znaczenie takich cech odpowiedzialnego pilota wojskowego jak: podejmujący się ważnych zadań (0,614), kierujący się dobrem jednostki wojskowej (0,616) i podejmujący się ważnych funkcji (0,431).

W kolejnych analizach określono stopnień współzależności pary zmiennych kanonicznych funkcji odpowiedzialności zawodowej i preferowanych wartości. Okazało się, że 11,10% zmienności funkcji odpowiedzialności zawodowej można wyjaśnić na podstawie dziesięciu preferowanych wartości i 11,07% wariancji w zbiorze preferowanych wartości można wyjaśnić na podstawie dziewięciu zmiennych określających funkcje odpowiedzialności zawodowej. Występują dwie pary kanoniczne: Rc_1 – 0,599, p<0,000 i Rc_2 – 0,468, p<0,019.

Pierwszą parę kanoniczną ze zbioru kryteriów tworzą dwie funkcje odpowiedzialności zawodowej – konieczność aby uniknąć przykrych konsekwencji służbowych (-0,861) i wynik przyjętych norm moralnych (0,513), natomiast ze zbioru predykatorów jedna wartość - kierowanie sobą (0,541).

Zależność ta wskazuje, iż rosnącemu natężeniu wartości kierowanie sobą towarzyszy wzrost znaczenia funkcji, która głosi, że poczucie odpowiedzialności stanowi wynik przyjętych norm moralnych. Jednocześnie towarzyszy temu zmniejszenie znaczenia konieczności uniknięcia przykrych konsekwencji służbowych.

Drugą parę kanoniczną tworzy sześć zmiennych: trzy ze zbioru kryteriów i trzy ze zbioru predykatorów. Struktura zależności pozwala przyjąć, że im większe jest natężenie konformizmu (0,491), uniwersalizmu (0,445) i mniejsze natężenie osiągnięć (-0,668), tym większe znaczenie mają dla badanych pilotów następujące funkcje odpowiedzialności zawodowej: realizacja oczekiwań środowiska służby (0,567), przejaw

szacunku dla prawa (0,875) i zmniejszenie znaczenia takiej funkcji odpowiedzialności, jakim jest przejaw szacunku dla siebie za odpowiedzialne zachowanie (-0,656).

Tabela 26. Macierz współczynników korelacji kanonicznej między preferowanymi wartościami przez badanych pilotów a funkcjami odpowiedzialności zawodowej

Kryteria / predyktory		Zmienna kanoniczna	
		Rc_1	**Rc_2**
FUNKCJE ODPOWIEDZIALNOŚCI ZAWODOWEJ	Wewnętrznym nadzorem sumienia	-0,052	0,250
	Realizacją oczekiwań środowiska służby	-0,151	**0,567**
	Rezultatem wymuszonym przez środowisko służby	0,098	0,067
	Wynikiem przyjętych zobowiązań zawodowych	0,093	-0,247
	Możliwością uzyskania poważania i uznania społecznego	-0,166	-0,174
	Koniecznością aby uniknąć przykrych konsekwencji służbowych	**-0,861**	-0,305
	Wynikiem przyjętych przeze mnie norm moralnych	**0,513**	0,225
	Przejawem szacunku dla prawa	-0,294	**0,875**
	Przejawem szacunku dla siebie	0,027	**-0,656**
Rc		**0,599**	**0,468**
p<		**0,000**	**0,019**
PREFEROWANE WARTOŚCI	Konformizm	-0,337	**0,491**
	Tradycja	-0,335	0,011
	Życzliwość	0,317	0,176
	Uniwersalizm	0,101	**0,445**
	Kierowanie sobą	**0,541**	-0,338
	Stymulacja	0,251	0,105
	Hedonizm	-0,365	0,035
	Osiągnięcia	-0,343	**-0,668**
	Władza	-0,101	0,081
	Bezpieczeństwo	-0,282	-0,044

Jak ustalono analiza stopnia współzależności pary zmiennych kanonicznych odpowiedzialności za niektóre aspekty funkcjonowania zawodowego i preferowanych wartości wykazała, że 10,85% zmienności funkcji odpowiedzialności za niektóre aspekty funkcjonowania zawodowego można wyjaśnić na podstawie dziesięciu preferowanych wartości i 14,30% wariancji w zbiorze preferowanych wartości można wyjaśnić na podstawie szesnastu zmiennych określających odpowiedzialność

za niektóre aspekty funkcjonowania zawodowego. Występują dwie pary kanoniczne: Rc_1 – 0,550, p<0,000 i Rc_2 – 0,487, p<0,035.

Pierwszą parę kanoniczną ze zbioru kryteriów tworzą dwa aspekty pracy zawodowej – przejawianie aktywności i nowatorstwo w służbie (0,408) i podejmowanie się ważnych zadań (0,489), ze zbioru predykatorów zaś takie wartości jak: kierowanie sobą (0,576) i stymulacja (-0,475). Zależność ta wskazuje, iż malejącej wartości stymulacji i rosnącemu natężeniu wartości kierowanie sobą towarzyszy wzrost odpowiedzialności za przejawianie aktywności i nowatorstwo w służbie oraz podejmowanie się ważnych zadań.

Tabela 27. Macierz współczynników korelacji kanonicznej między preferowanymi wartościami przez badanych pilotów a odpowiedzialnością za niektóre aspekty funkcjonowania zawodowego

	Kryteria / predykatory	**Zmienna kanoniczna**	
		Rc_1	**Rc_2**
ODPOWIEDZIALNOŚĆ za NIEKTÓRE ASPEKTY FUNKCJONOWANIA ZAWODOWEGO	Wykorzystanie efektywne czasu służby	-0,243	0,202
	Jakość własnej służby	-0,095	-0,231
	Doskonalenie zawodowe i własny rozwój	-0,110	-0,222
	Relacje społeczne z innymi współpracownikami	0,345	0,116
	Przejawiana aktywność i nowatorstwo w służbie	**0,408**	-0,301
	Przestrzeganie przepisów i instrukcji lotniczych	0,099	0,213
	Przestrzeganie dyscypliny wojskowej	0,063	-0,382
	Udzielanie pomocy innym pilotom	0,355	0,214
	Podejmowanie się ważnych zadań	**0,489**	-0,132
	Przestrzeganie norm i zasad współżycia społecznego	0,325	-0,158
	Wywiązywanie się ze zobowiązań (dotrzymywanie słowa)	0,017	0,126
	Postępowanie zgodnie z dobrem jednostki wojskowej	0,052	-0,059
	Troska o powierzony sprzęt lotniczy	-0,225	**0,574**
	Liczenie się z opinią innych współpracowników w jednostce wojskowej	-0,172	**0,452**
	Liczenie się z opinią bezpośrednich przełożonych	0,156	0,018
	Godne i honorowe postępowanie	-0,109	0,169
	Rc	**0,550**	**0,487**
	p<	**0,000**	**0,035**
PREFEROWA NE	Konformizm	0,318	-0,044
	Tradycja	0,395	-0,151
	Życzliwość	0,239	-0,011
	Uniwersalizm	0,087	**0,996**

	Kierowanie sobą	**0,576**	**-0,446**
	Stymulacja	**-0,475**	-0,271
	Hedonizm	-0,012	0,374
	Osiągnięcia	0,010	0,006
	Władza	0,336	**-0,501**
	Bezpieczeństwo	-0,184	0,167

Drugą parę kanoniczną tworzy pięć zmiennych: dwie ze zbioru kryteriów i trzy ze zbioru predyktorów. Struktura zależności pozwala przyjąć, że im większą wartość dla badanych pilotów ma uniwersalizm (0,996) i mniejsze znaczenie przywiązują do kierowania sobą jako wartością życiową (-0,446) a także do posiadania władzy (-0,501), tym większa jest ich troska o powierzony sprzęt lotniczy (0,574) oraz odpowiedzialność za liczenie się z opinią innych współpracowników w jednostce wojskowej (0,452).

Ostatnim elementem prowadzonych analiz statystycznych jest poszukiwanie zależności między deklarowanym przez badanych pilotów odpowiedzialnym postępowaniem w różnych sytuacjach służbowych a preferowanymi przez nich wartościami życiowymi.

Uzyskane dane wskazują, że piloci wojskowi wysoko ceniący dążenie do kierowania sobą (71,4%) oraz uniwersalizm (64,0%) częściej niż pozostali badani twierdzą, że zawsze postępują odpowiedzialnie.

Tabela 28. Istotne statystycznie zależności między preferowanymi wartościami przez badanych pilotów a deklarowanym przez nich odpowiedzialnym postępowaniem w pracy zawodowej

Preferowane wartości	Odpowiedzialne postępowanie w pracy zawodowej			
	Poziom istotności	Df	Ch^2 empiryczne	V Cramera
Uniwersalizm	0,021	4	11,580	0,180
Kierowanie sobą	0,004	4	15,370	0,210

Ustalono także, że stymulacja jako ceniona wartość przez badanych pilotów ($p<0,021$) różnicuje na poziomie istotnym ocenę badanych dotycząca oczekiwania przez środowisko pracy ich odpowiedzialności zawodowej. Piloci z wysokim poziomem stymulacji (92,6%) częściej niż pozostali badani twierdzą, że społeczne środowisko służby ma prawo oczekiwać od nich odpowiedzialności.

Tabela 29. Istotne statystycznie zależności między preferowanymi wartościami przez badanych pilotów a oczekiwaniem przez środowisku pracy ich odpowiedzialności zawodowej

Preferowane wartości	Oczekiwanie odpowiedzialności w środowisku pracy			
	Poziom istotności	**Df**	**Ch² empiryczne**	**V Cramera**
Stymulacja	0,021	2	7,680	0,210

Reasumując prowadzone analizy dotyczące zależności między poczuciem odpowiedzialności zawodowej a cenionymi wartościami życiowymi przez badanych pilotów wojskowych analizy należy stwierdzić, że przyjęte założenia hipotetyczne o istotnych zależnościach miedzy badanymi zmiennymi pozytywnie zostały zweryfikowane. Występuje bowiem zależność zarówno między ogólnym poczuciem odpowiedzialności zawodowej badanych pilotów a takimi wartościami życiowymi jak: uniwersalizm, tradycja, konformizm, życzliwość, osiągnięcia, stymulacja i hedonizm. Najsilniej wartości życiowe preferowane przez badanych pilotów wojskowych skorelowane są ze źródłami odpowiedzialności zawodowej identyfikowanymi przez nich, funkcjami jakie pełni w ich życiu odpowiedzialność zawodowa, zinternalizowanymi cechami odpowiedzialnego lotnika, sposobem rozumienia odpowiedzialności i przedmiotem odpowiedzialności. Najsłabiej preferowany system wartości życiowych badanych pilotów jest skorelowany z deklarowanym przez nich odpowiedzialnym zachowaniem w różnych sytuacjach służbowych. a zatem nie zawsze cenione wartości są stymulują pilotów do odpowiedzialnych działań.

2. Poczucie odpowiedzialności zawodowej badanych pilotów a znaczenie nadawane wykonywanej pracy

Rozwiązując drugi szczegółowy problem badawczy dokonano korelacji ogólnego poczucia odpowiedzialności zawodowej badanych pilotów i zmiennych opisujących to poczucie ze znaczeniem jakie nadają własnej pracy. Tym samym zweryfikowano hipotezę roboczą **H 2** zakładająca występowanie istotnych zależności między tymi zmiennymi.

Prowadzone analizy rozpoczyna poszukiwanie związków i zależności miedzy ogólnym poczuciem odpowiedzialności zawodowej badanych pilotów a znaczeniem dla nich wykonywanej pracy(wartością pracy). Uzyskane dane przedstawiono w tabeli….

Tabela 30. Istotne statystycznie zależności między wartością pracy a ogólnym poziomem poczucia odpowiedzialności zawodowej

Twierdzenia dotyczące wartości pracy	Ogólny poziom poczucia odpowiedzialności zawodowej			
	Poziom istotności	**df**	**Ch^2 empiryczne**	**V Cramera**
Warto być pracowitym	0,011	6	16,560	0,220
Warto wykonywać swoją pracę z sercem, nawet jeśli nie jest specjalnie znacząca	0,005	6	17,380	0,230
Dobre wykonywanie obowiązków wcześniej czy później przyniesie nagrodę lub sukces	0,008	6	17,390	0,220
Praca nie musi sprawiać satysfakcji, najważniejsze żeby przynosiła odpowiednie korzyści materialne	0,005	8	21,800	0,250
Uczciwą pracą człowiek nie jest w stanie dorobić się w życiu	0,048	8	15,600	0,210
W pracę nie warto zbytnio się angażować, jeśli nie przynosi ona odpowiednich korzyści	0,038	8	16,300	0,210

Ogólny poziom poczucia odpowiedzialności zawodowej badanych pilotów koreluje na poziomie istotnym statystycznie z następującymi ich twierdzeniami dotyczącymi pracy: warto być pracowitym ($p<0,011$), warto wykonywać swoją pracę z sercem, nawet jeśli nie jest specjalnie znacząca ($p<0,005$), dobre wykonywanie obowiązków wcześniej czy później przyniesie nagrodę lub sukces ($p<0,008$), praca nie musi sprawiać satysfakcji, najważniejsze żeby przynosiła odpowiednie korzyści materialne ($p<0,005$), uczciwą pracą człowiek nie jest w stanie dorobić się w życiu ($p<0,048$) oraz w pracę nie warto zbytnio się angażować, jeśli nie przynosi ona odpowiednich korzyści ($p<0,038$).

Okazuje się, że piloci wojskowi, deklarujący przeciętny poziom odpowiedzialności zawodowej częściej od pozostałych lotników twierdzą, że warto być pracowitym (71,4%), praca nie musi sprawiać satysfakcji, najważniejsze żeby przynosiła odpowiednie korzyści materialne (78,5%), uczciwą pracą człowiek nie jest w stanie dorobić się w życiu (78,7%) oraz w pracę nie warto zbytnio się angażować, jeśli nie przynosi ona odpowiednich korzyści (87,1%). Natomiast na ogół zgadzają się ze stwierdzeniami, że warto wykonywać swoją pracę z sercem, nawet jeśli nie jest specjalnie znacząca (76,6%) i dobre wykonywanie obowiązków wcześniej czy później przyniesie nagrodę lub sukces (79,4%).

Analiza stopnia współzależności pary zmiennych kanonicznych wartości pracy i twierdzeń dotyczących odpowiedzialności zawodowej wykazała, że 11,31% zmienności funkcji twierdzeń dotyczących odpowiedzialności zawodowej można wyjaśnić na podstawie dziesięciu twierdzeń dotyczących pracy i 8,79% wariancji w zbiorze twierdzeń na temat pracy można wyjaśnić na podstawie siedmiu zmiennych określających twierdzenia dotyczące odpowiedzialności zawodowej. Występują dwie pary kanoniczne: Rc_1 – 0,462, $p<0,000$, Rc_2 – 0,422, $p<0,014$.

Pierwszą parę kanoniczną ze zbioru kryteriów tworzą dwa twierdzenia dotyczące odpowiedzialności zawodowej – działanie z poczucia odpowiedzialności zawodowej pilota wojskowego jest często gwałceniem natury własnego „Ja" (0,850) i odpowiedzialne zachowanie pilota daje mi poczucie większej wartości (-0,457), ze zbioru predykatorów zaś pięć twierdzeń dotyczących pracy: warto być pracowitym (-0,509), warto wykonywać swoją pracę z sercem, nawet jeśli nie jest specjalnie znacząca (0,421), praca to moralny obowiązek człowieka wobec siebie i innych ludzi (0,410), uczciwą pracą człowiek nie jest w stanie dorobić się w życiu (-0,432) i w pracę nie warto zbytnio się angażować, jeśli nie przynosi ona odpowiednich korzyści (0,755).

Zależność ta wskazuje, iż rosnącemu przeświadczeniu badanych pilotów, że poczucie odpowiedzialności zawodowej pilota wojskowego jest często gwałceniem natury własnego „Ja" (0,850) a odpowiedzialne zachowanie pilota nie daje poczucia większej wartości, towarzyszy na ogół przekonanie, że nie warto być pracowitym bo uczciwą pracą człowiek nie jest w stanie się dorobić. Mimo to część respondentów podkreśla, że powinno się wykonywać swoją pracę z sercem, nawet jeśli nie jest znacząca, ponieważ to moralny obowiązek wobec siebie i innych.

Drugą parę kanoniczną dwie zmienne: jedna ze zbioru kryteriów i jedna ze zbioru predykatorów. Struktura zależności pozwala przyjąć, że im większe jest przekonanie pilotów, że warto jest wykonywać swoją pracę z sercem, nawet jeśli nie jest specjalnie znacząca (0,709), tym rzadziej uważają, że poczucie odpowiedzialności zawodowej prowadzi do konformizmu w pracy (-0,778).

Tabela 31. Macierz współczynników korelacji kanonicznej między wartością pracy badanych pilotów a ich twierdzeniami dotyczącymi odpowiedzialności zawodowej

Kryteria / predykatory	Zmienna kanoniczna	
	Rc_1	**Rc_2**

TWIERDZENIA DOTYCZĄCE ODPOWIEDZIALNOŚCI ZAWODOWEJ	Poczucie odpowiedzialności zawodowej pilota wojskowego nie pozwala na swobodę wyboru w każdej sytuacji według własnego uznania czy nastroju	-0,052	0,019
	Poczucie odpowiedzialności zawodowej pilota prowadzi do konformizmu w pracy (czyli „naginanie" swego zachowania stosownie do okoliczności)	-0,065	**-0,778**
	Działanie z poczucia odpowiedzialności zawodowej pilota wojskowego jest często gwałceniem natury własnego „Ja"	**0,850**	0,247
	Odpowiedzialne zachowanie pilota daje mi poczucie większej wartości (odpowiedzialność wyróżnia ludzi „wielkich")	**-0,457**	0,198
	Odpowiedzialność zawodowa pilota wojskowego jest koniecznością funkcjonowania w lotniczym środowisku służby	0,153	0,294
	Poczucie odpowiedzialności zawodowej pilota to gotowość poddawania społecznemu osądowi własnej pracy	0,322	0,164
	Odpowiedzialność zawodowa pilota to zdolność do samokrytyki w środowisku służby	0,248	0,314
	Rc	**0,462**	**0,422**
	p<	**0,000**	**0,014**
TWIERDZENIA DOTYCZĄCE PRACY	Praca nadaje sens życiu	0,154	0,186
	Warto być pracowitym	**-0,509**	0,049
	Warto wykonywać swoją pracę z sercem, nawet jeśli nie jest specjalnie znacząca	**0,421**	**0,709**
	Pracowitość jest koniecznym warunkiem sukcesów w życiu	-0,103	0,021
	Praca to moralny obowiązek człowieka wobec siebie i innych ludzi	**0,410**	0,117
	Dobre wykonywanie obowiązków wcześniej czy później przyniesie nagrodę lub sukces	-0,098	0,279
	Praca to przede wszystkim sposób na zdobycie pieniędzy, nikt nie pracowałby, gdyby nie musiał	0,120	-0,345
	Praca nie musi sprawiać satysfakcji, najważniejsze żeby przynosiła odpowiednie korzyści materialne	0,148	0,126
	Uczciwą pracą człowiek nie jest w stanie dorobić się w życiu	**-0,432**	-0,182
	W pracę nie warto zbytnio się angażować, jeśli nie przynosi ona odpowiednich korzyści	**0,755**	0,190

Następna analiza dotyczyła stopnia współzależności pary zmiennych kanonicznych wartości pracy i źródeł odpowiedzialności zawodowej. Ustalono, że 10,52% zmienności funkcji źródeł odpowiedzialności zawodowej można wyjaśnić na podstawie dziesięciu twierdzeń dotyczących pracy i 9,15% wariancji w zbiorze twierdzeń na temat pracy można wyjaśnić na podstawie ośmiu zmiennych określających

źródła odpowiedzialności zawodowej. Występują dwie pary kanoniczne: Rc_1 – 0,499, $p<0,000$, Rc_2 – 0,436, $p<0,022$.

Pierwszą parę kanoniczną ze zbioru kryteriów tworzą dwa źródła odpowiedzialności zawodowej – wynik presji środowiska służby (-0,988) i wynik obowiązującego prawa i lotniczych przepisów (0,607), ze zbioru predykatorów zaś trzy twierdzenia dotyczące pracy: warto być pracowitym (0,806), praca to przede wszystkim sposób na zdobycie pieniędzy, nikt nie pracowałby, gdyby nie musiał (-0,408) oraz w pracę nie warto zbytnio się angażować, jeśli nie przynosi ona odpowiednich korzyści (-0,411).

Zależność ta wskazuje, iż rosnącemu przekonaniu badanych pilotów, że warto być pracowitym i malejącemu, że praca to przede wszystkim sposób na zdobycie pieniędzy, nikt nie pracowałby, gdyby nie musiał, w pracę nie warto zbytnio się angażować, jeśli nie przynosi ona odpowiednich korzyści towarzyszy świadomość, że źródła odpowiedzialności należy poszukiwać w obowiązujących przepisach prawa i przepisach lotniczych. Natomiast presja środowiska służby nie stanowi źródłem ich odpowiedzialności zawodowej.

Tabela 32. Macierz współczynników korelacji kanonicznej między wartością pracy badanych pilotów a źródłami odpowiedzialności zawodowej

Kryteria / predykatory		Zmienna kanoniczna	
		Rc_1	**Rc_2**
ŹRÓDŁA ODPOWIEDZIALNOŚCI ZAWODOWEJ	Każdy człowiek ze swej „społecznej natury” jest istotą odpowiedzialną	-0,325	0,258
	Odpowiedzialność zawodowa to wynik wychowania w domu rodzinnym	-0,006	-0,089
	Człowiek uczy się odpowiedzialności w szkole	-0,100	**0,601**
	Poczucie odpowiedzialności zawodowej nabywa się w toku służby wojskowej, pełniąc określone obowiązki i funkcje	0,002	-0,009
	Poczucie odpowiedzialności zawodowej jest wynikiem przyswojenia sobie (internalizacji) postaw ludzi znaczących w służbie będących autorytetami fachowymi	-0,268	**0,410**
	Poczucie odpowiedzialności zawodowej jawi się jako wynik presji środowiska służby (przełożonych, innych osób)	**-0,988**	**-0,428**
	Poczucie odpowiedzialności zawodowej jest wynikiem obowiązującego prawa i lotniczych przepisów	**0,607**	0,007

	Poczucie odpowiedzialności bierze się z indywidualnej wrażliwości sumienia	-0,005	0,351
Rc		**0,499**	**0,436**
p<		**0,000**	**0,022**
TWIERDZENIA DOTYCZĄCE PRACY	Praca nadaje sens życiu	-0,120	0,050
	Warto być pracowitym	**0,806**	0,128
	Warto wykonywać swoją pracę z sercem, nawet jeśli nie jest specjalnie znacząca	-0,379	**0,553**
	Pracowitość jest koniecznym warunkiem sukcesów w życiu	-0,184	-0,348
	Praca to moralny obowiązek człowieka wobec siebie i innych ludzi	-0,302	**0,717**
	Dobre wykonywanie obowiązków wcześniej czy później przyniesie nagrodę lub sukces	-0,017	-0,019
	Praca to przede wszystkim sposób na zdobycie pieniędzy, nikt nie pracowałby, gdyby nie musiał	**-0,408**	-0,170
	Praca nie musi sprawiać satysfakcji, najważniejsze żeby przynosiła odpowiednie korzyści materialne	-0,088	0,097
	Uczciwą pracą człowiek nie jest w stanie dorobić się w życiu	0,094	-0,244
	W pracę nie warto zbytnio się angażować, jeśli nie przynosi ona odpowiednich korzyści	**-0,411**	0,170

Drugą parę kanoniczną tworzy pięć zmiennych: trzy ze zbioru kryteriów i dwie ze zbioru predykatorów. Struktura zależności pozwala przyjąć, że im większe jest przekonanie badanych pilotów, że warto wykonywać swoją pracę z sercem, nawet jeśli nie jest specjalnie znacząca (0,553) bo praca to moralny obowiązek człowieka wobec siebie i innych ludzi (0,717), tym częściej twierdzą, że źródła odpowiedzialności zawodowej jest nauczanie odpowiedzialności w szkole (0,601) oraz przyswojenia sobie postaw ludzi znaczących w służbie, będących autorytetami fachowymi (0,410). Natomiast maleje przekonanie, że źródłem odpowiedzialności zawodowej jest presja środowiska służby (-0,428).

Kolejna analiza stopnia współzależności pary zmiennych kanonicznych twierdzeń dotyczących wartości pracy i cech odpowiedzialnego pilota wojskowego wykazała, że 9,77% zmienności funkcji cech odpowiedzialnego pilota wojskowego można wyjaśnić na podstawie dziesięciu twierdzeń dotyczących pracy i 14,93% wariancji w zbiorze twierdzeń na temat pracy można wyjaśnić na podstawie piętnastu zmiennych określających cechy odpowiedzialnego pilota wojskowego. Występuje jedna para kanoniczna Rc – 0,616, p<0,000.

Tabela 33. Macierz współczynników korelacji kanonicznej między twierdzeniami badanych pilotów dotyczącymi wartości pracy a cechami odpowiedzialnego pilota woskowego

Kryteria / predykatory		Zmienna kanoniczna Rc
CECHY ODPOWIEDZIALNEGO PILOTA WOJSKOWEGO	Stawiający sobie wysokie wymagania co do jakości służby	-0,107
	Podejmujący się ważnych zadań	-0,359
	Przestrzegający przepisów lotniczych	0,142
	Przestrzegający normy moralne i zasady współżycia społecznego w zespole pracy	-0,202
	Liczący się z opinią przełożonych	0,273
	Liczący się z opinią innych osób w jednostce wojskowej	-0,155
	Przewidujący skutki własnego działania	-0,038
	Wywiązujący się ze zobowiązań (dotrzymujący słowa)	0,317
	Uczciwy i honorowy	-0,063
	Kierujący się dobrem jednostki wojskowej	**-0,780**
	Podejmujący się ważnych funkcji	-0,264
	Samokrytyczny	-0,172
	Chętny do udzielania pomocy innym kolegom w pracy	**0,470**
	Przestrzegający prawa i dyscypliny wojskowej	-0,053
	Podwyższający swoje kwalifikacje i doskonalący umiejętności zawodowe	0,179
Rc		**0,616**
p<		**0,000**
TWIERDZENIA DOTYCZĄCE PRACY	Praca nadaje sens życiu	-0,144
	Warto być pracowitym	0,265
	Warto wykonywać swoją pracę z sercem, nawet jeśli nie jest specjalnie znacząca	**-0,630**
	Pracowitość jest koniecznym warunkiem sukcesów w życiu	-0,245
	Praca to moralny obowiązek człowieka wobec siebie i innych ludzi	**-0,413**
	Dobre wykonywanie obowiązków wcześniej czy później przyniesie nagrodę lub sukces	**-0,458**
	Praca to przede wszystkim sposób na zdobycie pieniędzy, nikt nie pracowałby, gdyby nie musiał	0,024
	Praca nie musi sprawiać satysfakcji, najważniejsze żeby przynosiła odpowiednie korzyści materialne	0,122
	Uczciwą pracą człowiek nie jest w stanie dorobić się w życiu	0,182
	W pracę nie warto zbytnio się angażować, jeśli nie przynosi ona odpowiednich korzyści	-0,389

Parę kanoniczną tworzy pięć zmiennych: dwie ze zbioru kryteriów i trzy ze zbioru predykatorów. Struktura zależności pozwala przyjąć, że im mniejsze znaczenie przywiązują badani piloci do twierdzenia, że warto wykonywać swoją pracę z sercem, nawet jeśli nie jest specjalnie znacząca (-0,630), bo praca to moralny obowiązek człowieka wobec siebie i innych ludzi (-0,413) a dobre wykonywanie obowiązków wcześniej czy później przyniesie nagrodę lub sukces (-0,458), tym mniej istotną cechą jest kierowanie się dobrem jednostki wojskowej (-0,780). Natomiast o wiele bardziej ważną cechą pilota jest udzielanie pomocy innym kolegom w pracy (0,470).

Oceniając stopień współzależności pary zmiennych kanonicznych twierdzeń dotyczących wartości pracy i odpowiedzialności za niektóre aspekty funkcjonowania zawodowego ustalono, że 9,32% zmienności funkcji odpowiedzialności za niektóre aspekty funkcjonowania zawodowego można wyjaśnić na podstawie dziesięciu twierdzeń dotyczących pracy i 12,63% wariancji w zbiorze twierdzeń na temat pracy można wyjaśnić na podstawie szesnastu zmiennych określających odpowiedzialność za niektóre aspekty funkcjonowania zawodowego. Występuje jedna para kanoniczna Rc – 0,505, $p<0,047$.

Tabela 34. Macierz współczynników korelacji kanonicznej między twierdzeniami badanych pilotów dotyczącymi wartości pracy a odpowiedzialnością za niektóre aspekty funkcjonowania zawodowego

Kryteria / predykatory		Zmienna kanoniczna Rc
ODPOWIEDZIALNOŚĆ ZA NIEKTÓRE ASPEKTY FUNKCJONOWANIA ZAWODOWEGO	Wykorzystanie efektywne czasu służby	-0,281
	Jakość własnej służby	-0,152
	Doskonalenie zawodowe i własny rozwój	**0,400**
	Relacje społeczne z innymi współpracownikami	0,277
	Przejawiana aktywność i nowatorstwo w służbie	0,067
	Przestrzeganie przepisów i instrukcji lotniczych	-0,082
	Przestrzeganie dyscypliny wojskowej	0,075
	Udzielanie pomocy innym pilotom	-0,064
	Podejmowanie się ważnych zadań	-0,309
	Przestrzeganie norm i zasad współżycia społecznego	-0,267
	Wywiązywanie się ze zobowiązań (dotrzymywanie słowa)	0,097
	Postępowanie zgodnie z dobrem jednostki wojskowej	-0,214
	Troska o powierzony sprzęt lotniczy	-0,244
	Liczenie się z opinią innych współpracowników w jednostce wojskowej	-0,335
	Liczenie się z opinią bezpośrednich przełożonych	**0,607**

	Godne i honorowe postępowanie	**-0,528**
	Rc	**0,505**
	p<	**0,047**
TWIERDZENIA DOTYCZĄCE PRACY	Praca nadaje sens życiu	-0,246
	Warto być pracowitym	-0,376
	Warto wykonywać swoją pracę z sercem, nawet jeśli nie jest specjalnie znacząca	**-0,405**
	Pracowitość jest koniecznym warunkiem sukcesów w życiu	-0,041
	Praca to moralny obowiązek człowieka wobec siebie i innych ludzi	0,055
	Dobre wykonywanie obowiązków wcześniej czy później przyniesie nagrodę lub sukces	-0,232
	Praca to przede wszystkim sposób na zdobycie pieniędzy, nikt nie pracowałby, gdyby nie musiał	-0,314
	Praca nie musi sprawiać satysfakcji, najważniejsze żeby przynosiła odpowiednie korzyści materialne	0,016
	Uczciwą pracą człowiek nie jest w stanie dorobić się w życiu	0,096
	W pracę nie warto zbytnio się angażować, jeśli nie przynosi ona odpowiednich korzyści	0,307

Parę kanoniczną tworzą cztery zmienne: trzy ze zbioru kryteriów i jedna ze zbioru predykatorów. Struktura zależności pozwala przyjąć, że im mniejsze jest znaczenie dla badanych pilotów twierdzenia : warto wykonywać swoją pracę z sercem, nawet jeśli nie jest specjalnie znacząca (-0,405), tym większa jest ich odpowiedzialność za doskonalenie zawodowe i własny rozwój (0,400) oraz liczenie się z opinią bezpośrednich przełożonych (0,607). Natomiast zmniejsza się odpowiedzialność za godne i honorowe postępowanie (-0,528).

W kolejnych analizach określono stopnień współzależności pary zmiennych kanonicznych twierdzeń dotyczących wartości pracy i funkcji odpowiedzialności zawodowej. Jak wynika z uzyskanych danych 11,25% zmienności funkcji odpowiedzialności zawodowej można wyjaśnić na podstawie dziesięciu twierdzeń dotyczących pracy i 11,04% wariancji w zbiorze twierdzeń na temat pracy można wyjaśnić na podstawie dziewięciu zmiennych określających funkcje odpowiedzialności zawodowej. Występuje jedna para kanoniczna Rc – 0,589, p<0,000.

Tabela 35. Macierz współczynników korelacji kanonicznej między twierdzeniami badanych pilotów dotyczącymi pracy a funkcjami odpowiedzialności zawodowej

Kryteria / predykatory		Zmienna kanoniczna Rc
FUNKCJE ODPOWIEDZIALNOŚCI	Wewnętrznym nadzorem sumienia	0,038
	Realizacją oczekiwań środowiska służby	**-0,410**
	Rezultatem wymuszonym przez środowisko służby	-0,058
	Wynikiem przyjętych zobowiązań zawodowych	0,299
	Możliwością uzyskania poważania i uznania społecznego	-0,274
	Koniecznością aby uniknąć przykrych konsekwencji służbowych	**-0,603**
	Wynikiem przyjętych przeze mnie norm moralnych	0,387
	Przejawem szacunku dla prawa	0,045
	Przejawem szacunku dla siebie	0,017
Rc		**0,589**
p<		**0,000**
TWIERDZENIA DOTYCZĄCE PRACY	Praca nadaje sens życiu	**-0,493**
	Warto być pracowitym	0,140
	Warto wykonywać swoją pracę z sercem, nawet jeśli nie jest specjalnie znacząca	0,174
	Pracowitość jest koniecznym warunkiem sukcesów w życiu	0,010
	Praca to moralny obowiązek człowieka wobec siebie i innych ludzi	0,151
	Dobre wykonywanie obowiązków wcześniej czy później przyniesie nagrodę lub sukces	-0,211
	Praca to przede wszystkim sposób na zdobycie pieniędzy, nikt nie pracowałby, gdyby nie musiał	**-0,718**
	Praca nie musi sprawiać satysfakcji, najważniejsze żeby przynosiła odpowiednie korzyści materialne	-0,114
	Uczciwą pracą człowiek nie jest w stanie dorobić się w życiu	0,032
	W pracę nie warto zbytnio się angażować, jeśli nie przynosi ona odpowiednich korzyści	-0,157

Parę kanoniczną tworzą cztery zmienne: dwie ze zbioru kryteriów i dwie ze zbioru predykatorów. Struktura zależności pozwala przyjąć, że im mniejsze jest znaczenie twierdzenia: praca nadaje sens życiu (-0,493) i praca to przede wszystkim sposób na zdobycie pieniędzy, nikt nie pracowałby, gdyby nie musiał (-0,718), tym mniej ważne są takie funkcje odpowiedzialności zawodowej jak: realizacja oczekiwań środowiska służby (-0,410) czy konieczność uniknięcia przykrych konsekwencji służbowych (-0,603).

Analiza stopnia współzależności pary zmiennych kanonicznych twierdzeń dotyczących wartości pracy i odpowiedzialności za niektóre aspekty funkcjonowania zawodowego wykazała*,* że 9,32% zmienności funkcji odpowiedzialności za niektóre aspekty funkcjonowania zawodowego można wyjaśnić na podstawie dziesięciu twierdzeń dotyczących pracy i 12,63% wariancji w zbiorze twierdzeń na temat pracy można wyjaśnić na podstawie szesnastu zmiennych określających odpowiedzialność za niektóre aspekty funkcjonowania zawodowego. Występuje jedna para kanoniczna Rc – 0,505, p<0,047.

Tabela 36. Macierz współczynników korelacji kanonicznej między twierdzeniami badanych pilotów dotyczącymi pracy a odpowiedzialnością za niektóre aspekty funkcjonowania zawodowego

	Kryteria / predykatory	**Zmienna kanoniczna Rc**
OSPOWIEDZIALNOŚĆ ZA NIEKTÓRE ASPEKTY FUNKCJONOWANIA ZAWODOWEGO	Wykorzystanie efektywne czasu służby	-0,281
	Jakość własnej służby	-0,152
	Doskonalenie zawodowe i własny rozwój	**0,400**
	Relacje społeczne z innymi współpracownikami	0,277
	Przejawiana aktywność i nowatorstwo w służbie	0,067
	Przestrzeganie przepisów i instrukcji lotniczych	-0,082
	Przestrzeganie dyscypliny wojskowej	0,075
	Udzielanie pomocy innym pilotom	-0,064
	Podejmowanie się ważnych zadań	-0,309
	Przestrzeganie norm i zasad współżycia społecznego	-0,267
	Wywiązywanie się ze zobowiązań (dotrzymywanie słowa)	0,097
	Postępowanie zgodnie z dobrem jednostki wojskowej	-0,214
	Troska o powierzony sprzęt lotniczy	-0,244
	Liczenie się z opinią innych współpracowników w jednostce wojskowej	-0,335
	Liczenie się z opinią bezpośrednich przełożonych	**0,607**
	Godne i honorowe postępowanie	**-0,528**
	Rc	**0,505**
	p<	**0,047**
TWIERDZENIA DOTYCZĄCE PRACY	Praca nadaje sens życiu	-0,246
	Warto być pracowitym	-0,376
	Warto wykonywać swoją pracę z sercem, nawet jeśli nie jest specjalnie znacząca	**-0,405**
	Pracowitość jest koniecznym warunkiem sukcesów w życiu	-0,041
	Praca to moralny obowiązek człowieka wobec siebie i innych ludzi	0,055

	Dobre wykonywanie obowiązków wcześniej czy później przyniesie nagrodę lub sukces	-0,232
	Praca to przede wszystkim sposób na zdobycie pieniędzy, nikt nie pracowałby, gdyby nie musiał	-0,314
	Praca nie musi sprawiać satysfakcji, najważniejsze żeby przynosiła odpowiednie korzyści materialne	0,016
	Uczciwą pracą człowiek nie jest w stanie dorobić się w życiu	0,096
	W pracę nie warto zbytnio się angażować, jeśli nie przynosi ona odpowiednich korzyści	0,307

Parę kanoniczną tworzą cztery zmienne: trzy ze zbioru kryteriów i jedna ze zbioru predykatorów. Struktura zależności pozwala przyjąć, że im mniejsze znaczenie ma dla pilotów twierdzenie, że warto wykonywać swoją pracę z sercem, nawet jeśli nie jest specjalnie znacząca (-0,405), tym większa jest ich odpowiedzialność za doskonalenie zawodowe i własny rozwój (0,400) oraz liczenie się z opinią bezpośrednich przełożonych (0,607), a mniejsza odpowiedzialność za godne i honorowe postępowanie (-0,528).

Ostatnim elementem prowadzonych analiz jest poszukiwanie związków między wartością pracy a gotowością ponoszenia odpowiedzialności przez badanych pilotów wojskowych.

Ustalono, że twierdzenie badanych pilotów, iż praca nadaje sens życiu ($p<0,002$) koreluje na poziomie istotnym z odpowiedzialnym postępowaniem w pracy zawodowej ($p<0,002$). Piloci, którzy na ogół zgadzają się z twierdzeniem, że praca nadaje sens życiu (71,4%) częściej niż pozostali badani starają się postępować odpowiedzialnie, jednak swoje zachowanie uzależniają od sytuacji zawodowej.

Tabela 37. Istotne statystycznie zależności między twierdzeniami badanych pilotów dotyczącymi wartości pracy a odpowiedzialnym postępowaniem w pracy zawodowej

Twierdzenia dotyczące pracy	Odpowiedzialne postępowanie w pracy zawodowej			
	Poziom istotności	**Df**	**Ch² empiryczne**	**V Cramera**
Praca nadaje sens życiu	0,002	8	24,320	0,260

Z następnych analiz wynika, iż przekonanie pilotów wojskowych o tym, że warto być pracowitym ($p<0,001$) i wykonywać swoją pracę z sercem, nawet jeśli nie jest specjalnie znacząca ($p<0,028$) bo pracowitość jest koniecznym warunkiem sukcesów w życiu ($p<0,008$) chociaż uczciwą pracą człowiek nie jest w stanie dorobić się w życiu

(p<0,017) oraz w pracę nie warto zbytnio się angażować, jeśli nie przynosi ona odpowiednich korzyści (p<0,027) korelują na poziomie istotnym statystycznie z oczekiwaniem przez środowisko pracy odpowiedzialności od badanych pilotów.

Tabela 38. Istotne statystycznie zależności między twierdzeniami badanych pilotów dotyczącymi wartości pracy a oczekiwaniem odpowiedzialności w środowisku pracy

Twierdzenia dotyczące pracy	Oczekiwanie odpowiedzialności w środowisku pracy			
	Poziom istotności	Df	Ch² empiryczne	V Cramera
Warto być pracowitym	0,001	3	16,000	0,300
Warto wykonywać swoją pracę z sercem, nawet jeśli nie jest specjalnie znacząca	0,028	3	9,140	0,230
Pracowitość jest koniecznym warunkiem sukcesów w życiu	0,008	4	13,760	0,280
Uczciwą pracą człowiek nie jest w stanie dorobić się w życiu	0,017	4	12,090	0,260
W pracę nie warto zbytnio się angażować, jeśli nie przynosi ona odpowiednich korzyści	0,027	4	10,990	0,250

Okazuje się, iż piloci wojskowi, którzy zdecydowanie zgadzają się z twierdzeniami że warto być pracowitym (85,7%), warto wykonywać swoją pracę z sercem, nawet jeśli nie jest specjalnie znacząca (84,3%), bo pracowitość jest koniecznym warunkiem sukcesów w życiu (88,7%) oraz że w pracę nie warto zbytnio się angażować, jeśli nawet nie przynosi ona odpowiednich korzyści (87,5%), częściej niż pozostali badani uważają, że społeczne środowisko służby ma prawo oczekiwać od nich odpowiedzialności. Badani piloci zdecydowanie nie zgadzają się ze stwierdzeniem, że uczciwą pracą człowiek nie jest w stanie dorobić się w życiu (88,2%)

W podsumowaniu prowadzonych analiz należy stwierdzić, że potwierdziło się przyjęte założenie hipotetyczne H 2 o występowaniu istotnej statystycznie zależności miedzy poczuciem odpowiedzialności zawodowej a znaczeniem jakie nadają wykonywanej pracy badani piloci wojskowi. Okazało się, ze ogólne ich poczucie odpowiedzialności koreluje przede wszystkim z wartościami określającymi instrumentalny charakter pracy (przynosi wymierne korzyści materialne, nie warto angażować się w pracę jeśli nie jest prestiżowa). Zmienne opisujące poczucie odpowiedzialności zawodowej pilotów są w różnym stopniu skorelowane z wartościami

pracy. w największym stopniu można wyjaśnić wartościami pracy zmienność następujących cech odpowiedzialności zawodowej pilotów: sposób rozumienia odpowiedzialności zawodowej, źródła odpowiedzialności, cechy odpowiedzialnego pilota, funkcje spełniane w życiu badanych pilotów przez poczucie odpowiedzialności zawodowej. Relatywnie najsłabszy związek występuje między znaczeniem przywiązywanym do wykonywanej pracy przez badanych pilotów a ich gotowością ponoszenia odpowiedzialności. Wyraźnie przy tym zaznacza się związek miedzy autoteliczną wartością pracy nadawaną przez pilotów a ich przekonaniem, ze środowisko służby ma prawo oczekiwać od nich odpowiedzialnego działania.

3. Poczucie odpowiedzialności zawodowej badanych pilotów a ich wartości zawodowe

Ostatnim elementem prowadzonych analiz empirycznych jest rozwiązanie trzeciego szczegółowego problemu badawczego i zweryfikowanie hipotezy roboczej **H 3** zakładającej istotną zależność między poczuciem odpowiedzialności zawodowej a cenionymi przez pilotów wojskowych wartościami zawodowymi. Zweryfikowano zarówno zależność między ogólnym poczuciem odpowiedzialności badanych jak i zmiennymi opisującymi ich poczucie odpowiedzialności a orientacjami na wartości zawodowe: wewnętrzne, prestiżowe, społeczne i na własną wygodę.

Z przeprowadzonych analiz wynika, że wartości o orientacji wewnętrznej ($p<0,005$), wartości o orientacji prestiżowej ($p<0,002$) oraz wartości o orientacji społecznej ($p<0,000$) korelują na poziomie istotnym z ogólnym poziomem poczucia odpowiedzialności zawodowej. Natomiast nie zachodzi istotna zależność między ogólnym poczuciem odpowiedzialności a orientacją pilotów na wartości określające własną wygodę (m.in. wysoki dochód, gwarancja stałej pracy, praca blisko domu, nie wymagająca zaangażowania, dużo czasu wolnego czas pracy).

Tabela 39. Istotne statystycznie zależności między wartościami zawodowymi a ogólnym poziomem poczucia odpowiedzialności zawodowej

Wartości zawodowe	Ogólny poziom poczucia odpowiedzialności zawodowej			
	Poziom istotności	df	Ch² empiryczne	V Cramera
Wartości o orientacji wewnętrznej	0,005	4	14,970	0,200

Wartości o orientacji prestiżowej	0,002	4	16,850	0,220
Wartości o orientacji społecznej	0,000	4	29,960	0,290

Piloci przywiązujący na ogół małe znaczenie do wykorzystania w pełni posiadanych kompetencji, możliwości dalszego kształcenia się, podejmowania nowych wyzwań, możliwości pracy twórczej i oryginalnej (84,2%) oraz w stopniu przeciętnym ceniący wartości o orientacji prestiżowej (72,1%) i społecznej (74,4%) częściej niż pozostali badani deklarują przeciętny poziom poczucia odpowiedzialności zawodowej.

Kolejne analizy obejmować będą poszukiwanie związków i zależności między zmiennymi opisującymi poczucie odpowiedzialności zawodowej badanych pilotów a ich orientacjami na wartości zawodowe: wewnętrzne, prestiżowe, społeczne oraz wartości na własną wygodę.

Pierwsza analizowana korelacja dotyczy określenia stopnia współzależności pary zmiennych kanonicznych wartości zawodowych i twierdzeń dotyczących odpowiedzialności zawodowej. Uzyskane dane pozwalają stwierdzić, że 6,12% zmienności funkcji twierdzeń dotyczących odpowiedzialności zawodowej badanych pilotów można wyjaśnić na podstawie czterech wartości zawodowych i 8,68% wariancji w zbiorze wartości zawodowych można wyjaśnić na podstawie siedmiu zmiennych określających twierdzenia dotyczące odpowiedzialności zawodowej. Występują dwie pary kanoniczne: Rc_1 – 0,378, $p<0,001$, Rc_2 – 0,318, $p<0,029$).

Tabela 40. Macierz współczynników korelacji kanonicznej między wartościami zawodowymi badanych pilotów a twierdzeniami dotyczącymi odpowiedzialności zawodowej

Kryteria / predykatory		Zmienna kanoniczna	
		Rc_1	**Rc_2**
TWIERDZENIA doTYCZĄCE ODPOWIEDZIALNOŚCI ZAWODOWEJ	Poczucie odpowiedzialności zawodowej pilota wojskowego nie pozwala na swobodę wyboru w każdej sytuacji według własnego uznania czy nastroju	0,165	0,061
	Poczucie odpowiedzialności zawodowej pilota prowadzi do konformizmu w pracy (czyli „naginanie” swego zachowania stosownie do okoliczności)	-0,212	**-0,494**
	Działanie z poczucia odpowiedzialności zawodowej pilota wojskowego jest często gwałceniem natury własnego „Ja”	0,247	**-0,431**
	Odpowiedzialne zachowanie pilota daje mi poczucie większej wartości (odpowiedzialność wyróżnia ludzi „wielkich”)	**0,600**	-0,319
	Odpowiedzialność zawodowa pilota wojskowego jest koniecznością funkcjonowania w lotniczym środowisku służby	-0,396	0,169

	Poczucie odpowiedzialności zawodowej pilota to gotowość poddawania społecznemu osądowi własnej pracy	**0,527**	0,003
	Odpowiedzialność zawodowa pilota to zdolność do samokrytyki w środowisku służby	0,392	**0,479**
Rc		**0,378**	**0,318**
p<		**0,001**	**0,029**
WARTOŚCI ZAWODOWE	Wartości o orientacji wewnętrznej	-0,138	**0,991**
	Wartości o orientacji prestiżowej	**0,710**	**-0,488**
	Wartości o orientacji społecznej	**0,657**	0,126
	Wartości o orientacji skierowanej na własną wygodę	-0,134	-0,234

Pierwszą parę kanoniczną ze zbioru kryteriów tworzą dwa twierdzenie dotyczące odpowiedzialności zawodowej – odpowiedzialne zachowanie pilota daje poczucie większej wartości (0,600) i poczucie odpowiedzialności zawodowej pilota to gotowość poddawania społecznemu osądowi własnej pracy (0,527), ze zbioru predykatorów zaś dwie wartości: o orientacji prestiżowej (0,710) i o orientacji społecznej (0,657).

Zależność ta wskazuje, iż zwiększonemu natężeniu wartości o orientacji prestiżowej związanej z wysokim uznaniem i pozycją społeczną, możliwościami szybkiego awansu i kierowania pracą innych oraz orientacji społecznej związanej możliwością pomagania innym, praca z ludźmi, dobrymi relacjami społecznymi towarzyszy zwiększenie znaczenia następujących twierdzeń dotyczących odpowiedzialności zawodowej: odpowiedzialne zachowanie pilota daje poczucie większej wartości i poczucie odpowiedzialności zawodowej pilota to gotowość poddawania społecznemu osądowi własnej pracy.

Drugą parę kanoniczną tworzy pięć zmiennych: trzy ze zbioru kryteriów i dwie ze zbioru predykatorów. Struktura zależności pozwala przyjąć, że im większe jest natężenie wartości o orientacji wewnętrznej (0,991) i mniejsze natężenie wartości o orientacji prestiżowej (-0,488), tym mniejsze jest znaczenie twierdzeń: poczucie odpowiedzialności zawodowej pilota prowadzi do konformizmu w pracy (-0,494) i działanie z poczucia odpowiedzialności zawodowej pilota wojskowego jest często gwałceniem natury własnego „Ja" (-0,431), a większe znaczenie uzyskuje przekonanie, ze odpowiedzialność zawodowa pilota to zdolność do samokrytyki w środowisku służby (0,479).

Następna korelacja dotyczyła stopnia współzależności pary zmiennych kanonicznych wartości zawodowych i źródeł odpowiedzialności zawodowej. Wykazała ona, że 5,70% zmienności funkcji źródeł odpowiedzialności zawodowej można wyjaśnić na podstawie czterech wartości zawodowych i 9,56% wariancji w zbiorze wartości zawodowych można wyjaśnić na podstawie ośmiu zmiennych określających źródła odpowiedzialności zawodowej. Występuje jedna para kanoniczna Rc – 0,476, p<0,000.

Tabela 41. Macierz współczynników korelacji kanonicznej między wartościami zawodowymi badanych pilotów a źródłami odpowiedzialności zawodowej

	Kryteria / predykatory	Zmienna kanoniczna Rc
ŹRÓDŁA ODPOWIEDZIALNOŚCI ZAWODOWEJ	Każdy człowiek ze swej „społecznej natury” jest istotą odpowiedzialną	0,089
	Odpowiedzialność zawodowa to wynik wychowania w domu rodzinnym	0,283
	Człowiek uczy się odpowiedzialności w szkole	-0,027
	Poczucie odpowiedzialności zawodowej nabywa się w toku służby wojskowej, pełniąc określone obowiązki i funkcje	-0,152
	Poczucie odpowiedzialności zawodowej jest wynikiem przyswojenia sobie (internalizacji) postaw ludzi znaczących w służbie będących autorytetami fachowymi	0,355
	Poczucie odpowiedzialności zawodowej jawi się jako wynik presji środowiska służby (przełożonych, innych osób)	**-0,964**
	Poczucie odpowiedzialności zawodowej jest wynikiem obowiązującego prawa i lotniczych przepisów	0,081
	Poczucie odpowiedzialności bierze się z indywidualnej wrażliwości sumienia	0,061
	Rc	**0,476**
	p<	**0,000**
WARTOŚCI ZAWODOWE	Wartości o orientacji wewnętrznej	**0,650**
	Wartości o orientacji prestiżowej	-0,034
	Wartości o orientacji społecznej	0,335
	Wartości o orientacji skierowanej na własną wygodę	**-0,688**

Parę kanoniczną tworzą trzy zmienne: jedna ze zbioru kryteriów i dwie ze zbioru predykatorów. Struktura zależności pozwala przyjąć, że im większe jest natężenie wartości o orientacji wewnętrznej (0,650) i mniejsze natężenie wartości o orientacji skierowanej na własną wygodę (-0,688), tym mniej ważne jest źródło odpowiedzialności zawodowej jakim jest wynik presji środowiska służby (-0,964).

Z kolei analiza stopnia współzależności pary zmiennych kanonicznych wartości zawodowych i cech odpowiedzialnego pilota wojskowego świadczy, że 8,88% zmienności funkcji cech odpowiedzialnego pilota wojskowego można wyjaśnić na podstawie czterech wartości zawodowych i 19,88% wariancji w zbiorze wartości zawodowych można wyjaśnić na podstawie piętnastu zmiennych określających cechy odpowiedzialnego pilota wojskowego. Występuje jedna para kanoniczna Rc – 0,628, p<0,000.

Tabela 42. Macierz współczynników korelacji kanonicznej między wartościami zawodowymi a cechami odpowiedzialnego pilota wojskowego

Kryteria / predykatory		Zmienna kanoniczna Rc
CECHY ODPOWIEDZIALNEGO PILOTA WOJSKOWEGO	Stawiający sobie wysokie wymagania co do jakości służby	0,001
	Podejmujący się ważnych zadań	0,379
	Przestrzegający przepisów lotniczych	-0,056
	Przestrzegający normy moralne i zasady współżycia społecznego w zespole pracy	**0,451**
	Liczący się z opinią przełożonych	-0,146
	Liczący się z opinią innych osób w jednostce wojskowej	-0,028
	Przewidujący skutki własnego działania	0,151
	Wywiązujący się ze zobowiązań (dotrzymujący słowa)	-0,046
	Uczciwy i honorowy	0,139
	Kierujący się dobrem jednostki wojskowej	0,047
	Podejmujący się ważnych funkcji	**0,543**
	Samokrytyczny	-0,262
	Chętny do udzielania pomocy innym kolegom w pracy	-0,168
	Przestrzegający prawa i dyscypliny wojskowej	0,310
	Podwyższający swoje kwalifikacje i doskonalący umiejętności zawodowe	-0,104
Rc		**0,628**
p<		**0,000**
WARTOŚCI ZAWODOWE	Wartości o orientacji wewnętrznej	0,349
	Wartości o orientacji prestiżowej	0,369
	Wartości o orientacji społecznej	**0,652**
	Wartości o orientacji skierowanej na własną wygodę	-0,183

Parę kanoniczną tworzą trzy zmienne: dwie ze zbioru kryteriów i jedna ze zbioru predykatorów. Struktura zależności pozwala przyjąć, że im większe znaczenie przywiązują badani piloci do wartości o orientacji społecznej (0,652), tym ważniejsze są takie cechy odpowiedzialnego pilota wojskowego jak: przestrzegający norm moralnych i zasad współżycia społecznego w zespole pracy (0,451) i podejmujący się ważnych funkcji (0,543).

Dalsze analizy wskazują na występowanie współzależności pary zmiennych kanonicznych wartości zawodowych i funkcji odpowiedzialności zawodowej. Ustalono, że 5,55% zmienności funkcji odpowiedzialności zawodowej można wyjaśnić na podstawie czterech wartości zawodowych i 11,54% wariancji w zbiorze wartości zawodowych można wyjaśnić na podstawie dziewięciu zmiennych określających funkcje odpowiedzialności zawodowej. Występuje jedna para kanoniczna Rc – 0,471, p<0,000.

Tabela 43. Macierz współczynników korelacji kanonicznej między wartościami zawodowymi badanych pilotów a funkcjami odpowiedzialności zawodowej

Kryteria / predykatory		Zmienna kanoniczna Rc
FUNKCJE ODPOWIEDZIALNOŚCI	Wewnętrznym nadzorem sumienia	0,038
	Realizacją oczekiwań środowiska służby	-0,041
	Rezultatem wymuszonym przez środowisko służby	-0,023
	Wynikiem przyjętych zobowiązań zawodowych	-0,161
	Możliwością uzyskania poważania i uznania społecznego	**0,463**
	Koniecznością aby uniknąć przykrych konsekwencji służbowych	**0,674**
	Wynikiem przyjętych przeze mnie norm moralnych	**-0,600**
	Przejawem szacunku dla prawa	-0,050
	Przejawem szacunku dla siebie	0,095
Rc		**0,471**
p<		**0,000**
WARTOŚCI ZAWODOWE	Wartości o orientacji wewnętrznej	**-0,524**
	Wartości o orientacji prestiżowej	**0,552**
	Wartości o orientacji społecznej	-0,107
	Wartości o orientacji skierowanej na własną wygodę	**0,662**

Parę kanoniczną tworzy sześć zmiennych: trzy ze zbioru kryteriów i trzy ze zbioru predykatorów. Struktura zależności pozwala przyjąć, że im mniejsze znaczenie mają dla badanych pilotów wartości o orientacji wewnętrznej, czyli możliwość

stosowania posiadanych kompetencji, możliwość doskonalenia zawodowego, podejmowanie nowych wyzwań, możliwość pracy twórczej i oryginalnej czy też wykonywanie zadań samodzielnie (-0,524) a znaczenie mają wartości o orientacji prestiżowej takie jak: wysokie uznanie i pozycja społeczna, duże możliwości szybkiego awansowania oraz kierowania innymi ludźmi(0,552) i skierowanej na własną wygodę oznaczającą uzyskiwanie wysokiego dochodu, gwarancja stałej pracy, dużo czasu wolnego, praca nie wymagająca zaangażowania (0,662), tym mniej istotna jest taka funkcja odpowiedzialności zawodowej jak realizacja przyjętych norm moralnych (-0,600). Natomiast wzrasta znaczenie takich funkcji odpowiedzialności zawodowej jak: możliwość uzyskania poważania i uznania społecznego (0,463) oraz konieczność aby uniknąć przykrych konsekwencji służbowych (0,674).

Prowadzone badania wskazują także na współzależność pary zmiennych kanonicznych wartości zawodowych i odpowiedzialności za niektóre aspekty funkcjonowania zawodowego. Okazuje się, że 7,51% zmienności funkcji odpowiedzialności za niektóre aspekty funkcjonowania zawodowego można wyjaśnić na podstawie czterech wartości zawodowych i 13,98% wariancji w zbiorze wartości zawodowych można wyjaśnić na podstawie szesnastu zmiennych określających odpowiedzialność za niektóre aspekty funkcjonowania zawodowego. Występuje jedna para kanoniczna Rc – 0,506, p<0,007.

Tabela 44. Macierz współczynników korelacji kanonicznej między wartościami zawodowymi a odpowiedzialnością za niektóre aspekty funkcjonowania zawodowego

	Kryteria / predykatory	Zmienna kanoniczna Rc
ODPOWIEDZIALNOŚĆ za NIEKTÓRE ASPEKTY FUNKCJONOWANIA	Wykorzystanie efektywne czasu służby	0,088
	Jakość własnej służby	0,200
	Doskonalenie zawodowe i własny rozwój	0,080
	Relacje społeczne z innymi współpracownikami	-0,009
	Przejawiana aktywność i nowatorstwo w służbie	**0,417**
	Przestrzeganie przepisów i instrukcji lotniczych	-0,140
	Przestrzeganie dyscypliny wojskowej	0,149
	Udzielanie pomocy innym pilotom	-0,048
	Podejmowanie się ważnych zadań	0,098
	Przestrzeganie norm i zasad współżycia społecznego	-0,065
	Wywiązywanie się ze zobowiązań (dotrzymywanie słowa)	-0,096

	Postępowanie zgodnie z dobrem jednostki wojskowej	0,218
	Troska o powierzony sprzęt lotniczy	0,061
	Liczenie się z opinią innych współpracowników w jednostce wojskowej	0,073
	Liczenie się z opinią bezpośrednich przełożonych	-0,051
	Godne i honorowe postępowanie	**0,570**
	Rc	**0,506**
	p<	**0,007**
WARTOŚCI ZAWODOWE	Wartości o orientacji wewnętrznej	**0,591**
	Wartości o orientacji prestiżowej	-0,106
	Wartości o orientacji społecznej	**0,691**
	Wartości o orientacji skierowanej na własną wygodę	-0,080

Parę kanoniczną tworzą cztery zmienne: dwie ze zbioru kryteriów i dwie ze zbioru predykatorów. Struktura zależności pozwala przyjąć, że im większe jest natężenie wartości o orientacji wewnętrznej (0,591) i wartości o orientacji społecznej (0,691), tym większą odpowiedzialność wykazują badani piloci wojskowi za przejawianie inicjatywy i nowatorstwo w służbie (0,417) oraz za godne i honorowe postępowanie (0,570).

Ostatnia analiza obejmuje weryfikację zależności między deklarowanym odpowiedzialnym działaniem pilotów a cenionymi przez nich wartości zawodowymi.

Przeprowadzone analizy statystyczne wykazały, ze nie występuje istotna zależność między odpowiedzialnym postępowaniem w pracy zawodowej badanych lotników a ich orientacją na wartości wewnętrzne, prestiżowe, społeczne oraz skierowane na własną wygodę. Jedynie wystąpiła jedna istotna zależność między wartościami o orientacji prestiżowej badanych pilotów ($p<0,008$) a oczekiwaniem od nich przez środowisku pracy odpowiedzialności zawodowej.

Tabela 45. Istotne statystycznie zależności między wartościami zawodowymi a oczekiwaniem odpowiedzialności w środowisku pracy

Wartości zawodowe	**Oczekiwanie odpowiedzialności w środowisku pracy**			
	Poziom istotności	**df**	**Ch² empiryczne**	**V Cramera**

Wartości o orientacji prestiżowej	0,008	2	9,650	0,239

Jak wynika z uzyskanych danych piloci wysoko ceniący sobie wartości o orientacji prestiżowej takie jak : wysokie uznanie i pozycję społeczną, duże możliwości szybkiego awansu zawodowego i kierowania pracą innych osób(100,0%) częściej niż pozostali badani twierdzą, że społeczne środowisko służby ma prawo oczekiwać od nich odpowiedzialności w podejmowanych przez nich działaniach służbowych.

W podsumowaniu przeprowadzonych analiz można skonstatować, że potwierdziła się ostatnia ze szczegółowych hipotez roboczych H 3 mówiąca o istotnych zależnościach między poczuciem odpowiedzialności zawodowej badanych pilotów a cenionymi przez nich wartościami zawodowymi ujętymi w cztery orientacje: wewnętrzną, prestiżową, społeczną i na własną wygodę. Stwierdzono istotny związek ogólnego poczucia odpowiedzialności zawodowej z wartościami zawodowymi o orientacji społecznej, prestiżowej i wewnętrznej. Natomiast analizowane orientacje w największym stopniu wyjaśniają następujące zmienne opisujące poczucie odpowiedzialności zawodowej badanych pilotów wojskowych: cechy odpowiedzialnego pilota wojskowego, przedmiot ich odpowiedzialności zawodowej , sposób rozumienia poczucia odpowiedzialności, identyfikowanie źródeł odpowiedzialności oraz funkcje pełnione przez poczucie odpowiedzialności zawodowej w ich życiu. Najsłabszy związek występuje miedzy cenionymi wartościami zawodowymi a deklarowanym przez pilotów odpowiedzialnym zachowaniem w różnych sytuacjach służbowych.

Podsumowanie

Problematyka odpowiedzialności zawodowej jawi się obecnie jako problem kluczowy w zawodach pełniących ważną misję w życiu społecznym. Najczęściej obok odpowiedzialności prawnej, społecznej pojawia się kwestia odpowiedzialności moralnej co powoduje, że określone wymagania i powinności znajdują odzwierciedlenie w kodeksach etycznych i honorowych dotyczące danej kategorii zawodowej. Do tych profesji zalicza się zawód pilota wojskowego, który jest zarówno żołnierzem, jak i operatorem statku powietrznego. Wykonuje on zadania w warunkach do których człowiek biologicznie nie jest przystosowany (przeciążenia, hałas, dynamiczna zmiana sytuacji, deficyt czasu). Często też swoją misję realizuje z narażeniem zdrowia i życia, zdany tylko na własną wiedzę i umiejętności. Dlatego pilotem wojskowym zostaje się nie tylko z zamiłowania do lotnictwa ale i z moralnego wyboru. Służba wojskowa ma bowiem zarówno aspekt wysoce profesjonalny jak i aksjologiczny. Wartości społeczne i zawodowe są fundamentem na którym budowana jest osobowość zawodowa pilota wojskowego i jego lotnicze szkolenie (Ślusarski, 2017). Od pilota jako żołnierza wymaga się wiernej służby narodowi i gotowości do największych poświęceń w obronie niepodległości ojczyzny. Jako pilot ponosi zaś odpowiedzialność nie tylko za własne przygotowanie i jakość wykonywanych zadań ale także bezpieczeństwo lotów i eksploatowany statek powietrzny stanowiący duża wartość materialną (por. Goździcki, 2018). Dlatego niniejsze badania dotyczące poczucia odpowiedzialności zawodowej pilotów wojskowych są kolejnym, ważnym studium empirycznym nad tym zawodem jakie powstały w ostatnich latach (por. m.in. Bera, 1999; 2003; Piskorz, 2010; Kattenbach, 2016; Goździcki, 2018; Tomczyk, 2018). Praca ta jest nie tylko źródłem poznania ale ma też walor praktyczny w odniesieniu do szkolenia lotniczego oraz kształtowania wysokiego poziomu morale personelu latającego.

Dokonana analiza literatury przedmiotu wykazała, że „odpowiedzialność zawiera w sobie coś z powinnościowego odniesienia do wartości" (Wojtyła, 1983, s. 207). Odpowiedzialność – jak podkreśla Tischner – „nierozerwalnie wiąże się z wartościami, a (…) w poczuciu odpowiedzialności wyraża się w sposób najbardziej źródłowy prawda o człowieku. To ono wyróżnia i wiąże człowieka ze światem, ono świadczy o jego wolności i skierowaniu ku wartościom i w nim wyraża się najpełniej to szczególne zaufanie człowieka do własnego sumienia, które nie pozwala mu tracić swego czasu (Tischner, 2011). Odpowiedzialność zatem jaką człowiek podejmuje i ponosi w różnych

sytuacjach życiowych i zawodowych wykazuje związek z uznawanym systemem wartości, które wskazują mu cele i dążenia życiowe oraz sposób ich osiągania, jako kryterium zachowania w różnych sytuacjach społecznych, zwłaszcza przeżywanych dylematów moralnych (Bera, 2012, Ingarden, 1987; Michalak, 2003; Mudrecka, 2010, Popielski, 1994).

Założenie to legło u podstaw niniejszego projektu badawczego, który miał na celu zweryfikowanie zależności między poczuciem odpowiedzialności zawodowej pilotów wojskowych a cenionymi przez nich wartościami życiowymi i zawodowymi. Operacjonalizując pojęcie poczucia odpowiedzialności zawodowej pilotów wojskowych przyjęto trzy podstawowe jego wymiary: świadomość odpowiedzialności, przedmiot ponoszonej odpowiedzialności oraz gotowość do ponoszenia odpowiedzialności. Poczucie odpowiedzialności zawodowej pilotów wojskowych diagnozowano zmodyfikowanym narzędziem badawczym opracowanym przez R. Berę (2012). Natomiast do określenia preferowanych wartości wykorzystano Portretowy Kwestionariusz Wartości (PVQ) Schwartza i in.(2012), Skalę do Badania Znaczenia Pracy (SdBZP) Boguszewskiego (2006) oraz Skalę Wartości Związanych z Pracą (SWZzP) B. Bromberka (1988). Zgodnie z przyjętym modelem badań dokonano najpierw diagnozy poczucia odpowiedzialności zawodowej pilotów (zmienna zależna) i wartości życiowych i zawodowych, a następnie je skorelowano. w badaniach uwzględniono także czynniki demograficzno-społeczne jako zmienne niezależne pośredniczące. Zastosowanie elementów statystyki korelacyjnej w postaci testu Pearsona i analizy kanonicznej pozwoliło zweryfikować hipotezy robocze. Przyjęte założenia teoretyczne i metodologiczne znalazły potwierdzenie w uzyskanych wynikach badań empirycznych. Tym samym założony cel badań został osiągnięty.

Rozwiązując pierwszy problem badawczy dotyczący poczucia odpowiedzialności zawodowej w pierwszej kolejności określono ogólny poziom tej zmiennej by następnie analizować poszczególne jej komponenty: świadomość odpowiedzialności, przedmiot odpowiedzialności i gotowość ponoszenia odpowiedzialności zawodowej przez badanych pilotów wojskowych.

Badani piloci wojskowi charakteryzują się ogólnym poczuciem odpowiedzialności zawodowej. Co czwarty pilot w wysokim stopniu przyswoił sobie te wartości i wyróżnia się wysokim poziomem świadomości odpowiedzialności, ma wyraźnie sprecyzowany przedmiot odpowiedzialności zawodowej a także wykazuje wysoką gotowość do odpowiedzialnego zachowania w różnych sytuacjach służbowych.

są to najczęściej piloci legitymujący się najwyższym poziomem wyszkolenia lotniczego. Zdają sobie sprawę ze szczególnego charakteru swojej pracy oraz ponoszonej odpowiedzialności za siebie, własne przygotowanie do lotów i skuteczne wykonanie powietrznych misji, bezpieczeństwo lotów oraz eksploatowany statek powietrzny. Z kolei 2/3 badanych pilotów w stopniu przeciętnym cechuje świadomość i gotowość ponoszenia odpowiedzialności w związku z pełnioną służba wojskową i lotniczą misją. Wśród lotników charakteryzujących się przeciętnym poczuciem odpowiedzialności zawodowej znajdują się głównie osoby posiadające jeszcze niewielki staż służby 6-10 lat i średni poziom lotniczego wyszkolenia. Natomiast co ósmy pilot wojskowy dość selektywnie traktuje odpowiedzialność zawodową. Piloci z jednej strony ściśle przestrzegają przepisy lotnicze, a z drugiej strony mniej rygorystyczne stosują się do norm i zasad wynikających z regulaminów wojskowych. Piloci będący lotniczymi pasjonatami bardziej identyfikują się z rolą lotnika, operatora statku powietrznego, niż z rolą żołnierza zawodowego i regulaminowymi powinnościami (por. Bera, 2003).

W zdecydowanej większości piloci wojskowi mają świadomość, że ich lotnicza służba i charakter wykonywanych w powietrzu zadań wymaga dużej odpowiedzialności. Odpowiedzialność rozumieją najczęściej jako niezbędny warunek efektywnej służby, która przejawia się zdolnością do samokrytyki w sytuacji popełnienia błędu i stworzenia przesłanki do wypadku lotniczego. To przekonanie daje im poczucie wartości, bo poczucie odpowiedzialności jak twierdzą, wyróżnia „ludzi wielkich", nie pozwala także na swobodne podejmowanie decyzji według własnego uznania oraz stanowi gotowość poddania się społecznej ocenie. W lotnictwie ten sposób rozumienia odpowiedzialności i gotowości do samokrytyki jest niezwykle ważny dla zapewnienia bezpieczeństwa lotów. Odrzucają na ogół pogląd, że odpowiedzialne zachowanie to pogwałcenie natury własnego „Ja" i przejaw konformizmu.

Najczęściej piloci jako źródło odpowiedzialności wskazują wrażliwość sumienia i wychowanie w domu rodzinny oraz w toku służby wojskowej dzięki pełnieniu określonych obowiązków i funkcji. Ważną rolę spełniają przy tym obowiązujące przepisy lotnicze i internalizacja postaw ludzi znaczących, uznawanych za autorytety moralne. Nie bez znaczenia pozostaje w ocenie pilotów także edukacja szkolna, w czasie której kształtuje się świadomość poczucia odpowiedzialności za siebie, podejmowane decyzje i działania. Nie jest natomiast istotna w kształtowaniu poczucia odpowiedzialności presja środowiska czy upatrywanie jej źródła w naturze człowieka.

Piloci na ogół zinternalizowali sobie cechy odpowiedzialnego pilota wojskowego. Co szósty pilot w wysokim stopniu przyswoił sobie te cechy i wartości, a pozostali w stopniu przeciętnym. Za najbardziej istotną cechę badani lotnicy uważają posiadanie zdolności do przewidywania skutków własnego działania, wywiązywanie się ze zobowiązań, uczciwość i honor, przestrzeganie przepisów lotniczych, stawianie sobie wysokich wymagań co do jakości służby oraz samokrytycyzm. Ważna ich zdaniem jest także umiejętność budowania poprawnych relacji w zespole pracowniczym, gotowość udzielania pomocy kolegom oraz dążenie do mistrzostwa w swoim zawodzie poprzez doskonalenie umiejętności lotniczych i podejmowanie ważnych zadań.

Jak ustalono, poczucie odpowiedzialności zawodowej jest dla pilotów przejawem szacunku dla siebie samego, respektowaniem przyjętych norm i wewnętrznym nakazem sumienia, które podpowiada co jest dobre, a co złe, co słuszne i właściwe a co jest naruszeniem tych norm ważnych zarówno w życiu jednostki jak i społeczeństwa. Ważną funkcją odpowiedzialności zawodowej według pilotów jest także wypełnianie zobowiązań wynikających z pełnionej roli zawodowej, przejawiające się realizacją oczekiwań środowiska pracy aby uniknąć przykrych konsekwencji służbowych.

Badania wykazały, że piloci wojskowi wyrażają w różnym stopniu gotowość ponoszenia odpowiedzialności za określone aspekty lotniczej służby. Przede wszystkim gotowi są ponosić odpowiedzialność za powierzony im do eksploatacji drogi sprzęt lotniczy, godne i honorowe postępowanie w służbie, wywiązywanie się z podjętych zobowiązań, przestrzeganie przepisów i instrukcji lotniczych oraz jakość pełnionej służby oraz udzielanie pomocy innym kolegom. w dużo mniejszym stopniu przejawiają gotowości do ponoszenia odpowiedzialności za postępowanie, które jest zgodne z dobrem jednostki wojskowej, liczenie się z opinią bezpośrednich przełożonych, na które nie mają praktycznie wpływu, podobnie jak opinię współpracowników, czy też przejawianie nowatorstwa w służbie. Sądzą, że mogą ponosić odpowiedzialność jedynie za te aspekty lotniczej służby, na które mają jakikolwiek wpływ. Ogólne dobro jednostki jest dla nich pojęciem dość abstrakcyjnym i nieostrym, a opinie przełożonych często zaskakujące i trudne do zaakceptowania. Natomiast ich rozkazy nie podlegają podważeniu.

Wyniki badań świadczą, że badani piloci na ogół w różnych sytuacjach służbowych gotowi są ponosić odpowiedzialność zarówno prawną, jak i moralną. Częściej niż co drugi badany deklaruje, że stara się zawsze zachować w sposób odpowiedzialny mając świadomość sytuacji i wykonywanych zadań. Natomiast czterech

na dziesięciu badanych jednoznacznie stwierdza, iż zawsze ich postępowanie jest odpowiedzialne i rozważne. Tylko pojedyncze osoby nie wypowiedziały się na ten temat. Należy podkreślić, iż gotowość odpowiedzialnego postępowania dotyczy szczególnie sytuacji, gdy wymagają tego prawo, przepisy i instrukcje lotnicze i każda sytuacja zawodowa, gdy wynika to z pełnionej roli pilota wojskowego, czy też zagrożenia cenionych wartości oraz lotniczego esprit de corps. Piloci wyrażają przekonanie, ze ich środowisko służby ma prawo oczekiwać od nich odpowiedzialnego zachowania. Jednak deklarują, że czują się odpowiedzialni przede wszystkim przed sobą, w nieco mniejszym stopniu przed przełożonymi w jednostce wojskowej, bezpośrednim przełożonym lub kolegami z najbliższego zespołu pracy (klucza, eskadry) i osobami, które darzą szczególnym szacunkiem. Znacznie rzadziej wskazują na bliskich, którzy oczekują ich sukcesów zawodowych czy też innymi współpracownikami w jednostce wojskowej.

Kolejne analizy miały na celu rozwiązanie drugiego problemu badawczego i uzyskanie odpowiedzi na pytanie dotyczącej preferowanych przez pilotów wartości życiowych i zawodowych.

Na podstawie wyników badań można stwierdzić, że piloci najwyżej cenią sobie możliwość kierowania sobą, życzliwość, uniwersalizm i bezpieczeństwo. Mimo świadomości ograniczeń jakie wynikają z charakteru wojska jako organizacji priorytetem w ich funkcjonowaniu jest zachowanie niezależności w myśleniu i działaniu, wolności oraz możliwości kreatywnego działania. Pragną wiec funkcjonować podmiotowo w środowisku społeczno- zawodowym. Wykazują przy tym silne dążenie do dobrych relacji z innymi ludźmi, troski o dobro bliskich, miłości i przyjaźni a przy tym dochowanie wierności i ponoszenia odpowiedzialności za podejmowane działania lub ich zaniechanie. Cenią sobie bardzo równość, sprawiedliwość i mądrość oraz pokój, będący gwarancją bezpieczeństwa indywidualnego i społecznego, własnego i bliskich oraz podstawą ładu społecznego. Dlatego tak ważna dla nich jest harmonia w życiu społecznym, troska o zdrowie oraz poczucie przynależności do określonej wspólnoty.

Znacznie mniej ważne dla badanych pilotów okazały się takie wartości jak konformizm wyrażający się powstrzymywaniem od działań szkodzących innym, przestrzeganie norm, wykazywanie samodyscypliny, posłuszeństwa i grzeczności. a także pragnienie sukcesu osobistego, ambicje i poczucie skuteczności oraz dążenie do poszukiwania nowości i urozmaicenia czy prowadzenie ekscytującego życia. Natomiast wyraźnie niżej w hierarchii wartości lokują piloci zarówno swoje pragnienia hedonistyczne dotyczące przyjemności i czerpania pełnej radości z życia, jak i akceptację

nakazów i zakazów kulturowych i religijnych oraz towarzyszące im takie wartości, jak skromność i poświęcenie. Tylko nieliczni badani piloci cenią sobie posiadanie władzy, dominacji a także posiadania wysokiego statusu materialnego i społecznego (prestiżu, autorytetu).

Praca dla pilotów jawi się przede wszystkim jako wartość autoteliczna nadająca sens życiu ludzkiemu, dlatego warto być pracowitym, wykonywać swoją pracę z zaangażowaniem, sumienne bowiem wykonywanie obowiązków przynosi nagrodę, a pracowitość do warunek odnoszenia sukcesów w pracy zawodowej. Wykonywanie wiec pracy to moralny obowiązek każdego człowieka wobec siebie i innych ludzi.

Tylko nieliczni badani piloci zwracają uwagę na instrumentalną wartość pracy, traktując wykonywany zawód jako drogę do uzyskania innych wartości, zwłaszcza osiągnięcia odpowiedniego statusu materialnego. Praca w ich przekonaniu nie musi sprawiać satysfakcji, najważniejsze żeby przynosiła odpowiednie korzyści materialne, nikt bowiem by nie pracował, gdyby nie musiał. i dodają, ze nie warto się angażować w pracy jeśli nie przynosi odpowiednich korzyści bo uczciwą pracą człowiek nie jest w stanie dorobić się w życiu.

Z wykonywaną pracą zawodową badani piloci wojskowi wiążą różne wartości i oczekiwania. Przede wszystkim są to wartości o orientacji wewnętrznej i społecznej. A zatem w toku pracy pragną w pełni wykorzystać posiadane kompetencje lotnicze (wiedzę oraz umiejętności lotnicze a szczególnie umiejętności wykorzystania wszelkich walorów pilotażowych i bojowych eksploatowanych statków powietrznych), posiadanie możliwości stałego doskonalenia swoich kompetencji prowadzących do lotniczego mistrzostwa, podejmowanie nowych wyzwań w pracy. Przywiązując przy tym nieco mniejsze znaczenie do samodzielności działania, możliwości pracy twórczej i oryginalnej pozbawionej rutyny. Dla pewnej części pilotów ważny jest też nienormowany czas pracy. Obok tych wartości związanych z wykonywaną praca badani piloci cenią sobie wysoko wartości o orientacji społecznej. Szczególnie dla nich ważne są dobre relacje społeczne w środowisku pracy, możliwość pomagania innym. Cenią wiec ogólnie pracę z ludźmi. Nie pragną jednak wywierać wpływu na życie większych zbiorowości społecznych.

Przeciętne znaczenie mają dla badanych pilotów wartości o orientacji prestiżowej, takie jak wysokie uznanie i pozycja społeczna, duże możliwości szybkiego awansowania czy też kierowanie pracą innych (dowodzenie). Tylko nieliczni piloci są zainteresowani karierą dowódczą. Natomiast zwraca uwagę wśród wartości skierowanych na własną

wygodę, uzyskanie przez badanych pilotów gwarancji stałej pracy. Zmiany strukturalne i funkcjonalne w wojsku zaburzyły ich indywidualne poczucie bezpieczeństwa i stałości zatrudnienia. Jako wartość wysoko cenioną stawiają także uzyskanie wysokiego dochodu za pracę wymagająca od nich istotnych umiejętności zawodowych, dyspozycyjności i poświęcenia. Dla znacznej grupy badanych pilotów ważne jest także, aby miejsce pracy było blisko domu. Pragnienie to wynika najczęściej z częstej dyslokacji ich klucza lub eskadry na inne niż macierzyste lotnisko.

Rozwiązując trzeci problem badawczy weryfikacji poddano także hipotezy robocze zakładające występowanie istotnych zależności miedzy badanymi zmiennymi.

Należy stwierdzić, że przeprowadzone badania potwierdziły słuszność przyjętych założeń o zależności między poczuciem odpowiedzialności zawodowej badanych pilotów określonym poprzez: świadomość odpowiedzialności, jej przedmiot i gotowość pilotów do ponoszenia odpowiedzialności w różnych sytuacjach służbowych a wartościami życiowymi i zawodowymi (znaczeniem nadawanym wykonywanej pracy i wartościami związanymi z wykonywaną pracą). Zachodzące zależności tworzą konfiguracje złożone, wielowymiarowe.

Rozwiązując trzeci szczegółowy problem badawczy i weryfikując odpowiadającą mu pierwszą szczegółową hipotezę roboczą stwierdzono występowanie istotnej zależności między ogólnym poczuciem odpowiedzialności badanych pilotów a preferowanymi przez nich takimi wartościami jak: uniwersalizm, tradycja, konformizm, życzliwość, stymulacja, hedonizm i osiągnięcia. Przeciętnemu poziomowi poczucia odpowiedzialności badanych towarzyszy przeciętny poziom troski o dobro wszystkich ludzi, sprawiedliwość, równość i pokój, przeciętny poziom akceptacji nakazów i zakazów kulturowych oraz religijnych, skromności i poświecenia, przeciętny poziom powstrzymywania się od działań szkodzącym innym, przestrzegania norm, posłuszeństwa i grzeczności, przeciętny poziom troski o dobro bliskich, dochowanie wierności, miłości i przyjaźni. Ze średnim ogólnym poziomem poczucia odpowiedzialności badanych pilotów znacznie słabiej skorelowane są następujące preferowane wartości życiowe: pragnienie osobistego sukcesu, ambicja i skuteczność w działaniu oraz stymulacją polegająca na szukaniu nowości i urozmaicenia. Natomiast przeciętnemu poczuciu odpowiedzialności towarzyszy niski poziom wartości hedonistycznych.

Dalsze analizy wykazały, że preferowane przez pilotów wartości życiowe w największym stopniu wyjaśniają następujące zmienne opisujące ich poczucie

odpowiedzialności zawodowej: identyfikowane źródła odpowiedzialności zawodowej, funkcje pełnione przez odpowiedzialność w życiu pilotów a także zinternalizowane przez nich cechy odpowiedzialnego lotnika i sposób rozumienia odpowiedzialności. Natomiast najsłabiej system wartości życiowych badanych pilotów wyjaśnia deklarowaną przez pilotów gotowość ponoszenia odpowiedzialności.

Rozwiązując drugi problem badawczy i weryfikując kolejną hipotezę roboczą stwierdzono istotną zależność między ogólnym poziomem poczucia odpowiedzialności zawodowej badanych pilotów a znaczeniem nadawanym przez nich wykonywanej pracy. Okazuje się, ze piloci charakteryzujący się przeciętnym poczuciem odpowiedzialności zawodowej częściej od innych twierdzą, że warto wykonywać swoją pracę z sercem, nawet jeśli nie jest specjalnie znacząca bo dobre wykonywanie obowiązków wcześniej czy później przyniesie nagrodę lub sukces. Natomiast nie mają zdania na temat instrumentalnej wartości pracy, wyrażonej w twierdzeniach: praca nie musi sprawiać satysfakcji, najważniejsze żeby przynosiła odpowiednie korzyści materialne, w pracę nie warto zbytnio się angażować, jeśli nie przynosi ona odpowiednich korzyści oraz uczciwą pracą człowiek nie jest w stanie dorobić się w życiu.

Zmienne opisujące poczucie odpowiedzialności zawodowej pilotów są w różnym stopniu skorelowane z wartościami pracy. w największym stopniu wartością pracy można wyjaśnić następujące cechy odpowiedzialności zawodowej pilotów: sposób rozumienia odpowiedzialności zawodowej, źródła odpowiedzialności, cechy odpowiedzialnego pilota, funkcje spełniane w życiu badanych pilotów przez poczucie odpowiedzialności zawodowej. Relatywnie najsłabszy związek występuje między znaczeniem przywiązywanym do wykonywanej pracy przez badanych pilotów a ich gotowością ponoszenia odpowiedzialności.

Przeprowadzone analizy pozwoliły także rozwiązać kolejny problem badawczy i pozytywnie zweryfikować postawioną hipotezę roboczą H3 zakładającą istotną zależność między poczuciem odpowiedzialności zawodowej badanych pilotów a cenionymi przez nich wartościami zawodowymi związanymi z wykonywaną pracą. Ustalono, że piloci charakteryzujący się częściej od innych przeciętnym poczuciem odpowiedzialności mało zorientowani są na wartości wewnętrzne. Natomiast w stopniu przeciętnym cenią wartości o orientacji społecznej i prestiżowej. Zauważalny brak jest związku między ogólnym poczuciem odpowiedzialności badanych pilotów a ich zorientowaniem na wartości stanowiące o własnej wygodzie (wysoki dochód, gwarancja

stałej pracy, praca blisko domu, nie wymagająca zaangażowania, posiadanie dużo wolnego czasu).

Analizowane orientacje badanych pilotów wojskowych w największym stopniu wyjaśniają następujące zmienne opisujące poczucie odpowiedzialności zawodowej badanych pilotów: zinternalizowane przez badanych cechy odpowiedzialnego pilota wojskowego, przedmiot ich odpowiedzialności zawodowej, sposób rozumienia poczucia odpowiedzialności, identyfikowanie źródeł odpowiedzialności oraz funkcje pełnione przez poczucie odpowiedzialności zawodowej w ich życiu w największym stopniu są wyjaśniane przez analizowane orientacje na wartości związane z wykonywaną pracą. Najsłabszy związek występuje miedzy cenionymi wartościami zawodowymi a deklarowanym przez pilotów odpowiedzialnym zachowaniem w różnych sytuacjach służbowych.

Zaprezentowane wyniki badań wskazują, że piloci wojskowi stanowią grupę zawodową wśród wojskowych charakteryzującą się wysokimi walorami moralno-bojowymi czego odzwierciedleniem jest ich poczucie odpowiedzialności zawodowej za własny poziom przygotowania lotniczego, wykonywane zadania, bezpieczeństwo lotów oraz troskę o eksploatowany statek powietrzny o dużej wartości materialnej. Ponadto preferowany system wartości życiowych, znaczenie lotniczej służby w ich życiu osobistym oraz wartości zawodowe związane z wykonywana pracą stanowią przejaw ich wysokiego morale, gwarantującego właściwe wypełnianie przez nich zadań wynikających z pełnionej roli w strukturach pododdziałów i oddziałów lotniczych.

Ukształtowany na podstawie przeprowadzonych badań wizerunek pilota wojskowego, jako wysokiej klasy profesjonalisty o dużych walorach moralnych, w znacznej mierze odpowiada ideałowi wychowawczemu preferowanemu w dęblińskiej „Szkole Orląt", kształtowanemu następnie w toku służby w jednostkach liniowych.

Uzyskane wyniki badań mogą znaleźć zastosowanie w procesie dydaktyczno-wychowawczym realizowanym w Lotniczej Akademii Wojskowej. Zwłaszcza te aspekty powinny być uwzględnione, które odkrywają istniejące jeszcze słabsze strony kształtowania osobowości pilotów i lotniczego esprit de corps. Natomiast w szkoleniu lotniczym w jednostkach liniowych, doskonalona powinna zostać praca wychowawcza z personelem latającym w zakresie rozpoznawania ich stanu psychofizycznego, cech osobowości i potencjalnych zagrożeń bezpieczeństwa lotów wynikających z prezentowanych postaw i zachowań w środowisku służby. Ważnym aspektem podejmowanych działań jest kształtowanie adekwatnych oczekiwań pilotów dotyczących

charakteru ich uczestnictwa w środowisku wojskowym. Dążyć powinno się do kształtowania takich oczekiwań i wartości, które mają szansę szybkiego urealnienia i istnieją możliwości ich realizacji. Biorąc natomiast pod uwagę znaczenie jakie ma dla pilotów funkcjonowanie w małych grupach społecznych i silne merytoryczne więzi z najbliższym zespołem pracy, w większym stopniu można wykorzystać te relacje społeczne w pozytywnym oddziaływaniu wychowawczym. Jednocześnie zwrócić należy uwagę na pilotów wykazujących dyssatysfakcję zawodową, oznaki dezadaptacji przejawiające się unikaniem lotów czy brakiem zaangażowania zawodowego. Działania te powinny mieć charakter systemowy.

Uzyskane wyniki inspirują także do dalszych badań nad zawodem pilota wojskowego. Wartościowe poznawczo i aplikacyjne mogłyby być eksploracje dotyczące wypalenia zawodowego pilotów-uczestników wojskowych misji zagranicznych a także oczekiwania i postawy zawodowe młodych pilotów, ich kompetencje społeczne, motywacja osiągnięć zawodowych, czy też obciążenie pracą przejawiającej się jako pracoholizm czyli rodzaj patologii społecznej w środowisku personelu latającego.

Bibliografia

Allport, G. (1931). What is a trait of personality? *The Journal of Abnormal and Social Psychology, 25(4).*

Allport, G. (1961). *Pattern and growth in personality.* New York: Holt, Rinehart & Winston.

Allport, G., Vernon, P. (1931). A test for personal values. *The Journal of Abnormal and Social Psychology, 26(3).*

Bajer, E. (2016). Działania przedsiębiorcze, postawy wobec pracy i ocena nasilenia stresu u mikroprzedsiębiorców i pracowników etatowych. *Psychologia społeczna 1*(36), 84-97.

Bakker, A. B. (2009). Building engagement in the workplace. W: C.Cooper, R. Burke (red.), *The peak perfoming organization*, 50-72. London: Routledge.

Baley, S. (1958). *Psychologia wychowawcza w zarysie.* Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Naukowe.

Bańka, A. (1995). *Zawodowstwo. Doradztwo zawodowe. Pośrednictwo pracy. Psychologiczne metody i strategie pomocy bezrobotnym.* Poznań: Wydawnictwo PRINT- B.

Bartnik, Cz. Z. (1997). *Teologia pracy ludzkiej.* Warszawa: Wyd. PAX.

Bauman, T., Pilch, T. (2001). *Zasady badań pedagogicznych. Strategie ilościowe i jakościowe.* Warszawa: Wydawnictwo Akademickie ŻAK.

Bednarz, P. (2016). Po co nam wartości? Pobrane z: https://hrpolska.pl/prawo-pracy/czytelnia/po-co-nam-wartosci.html (5.05.2020).

Bendix, R. (1975). *Max Weber. Portret uczonego.* Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Naukowe.

Bera, R. (1998). *Metodyczne podstawy kształtowania postaw żołnierskich.* Warszawa: Dowództwo Wojsk Lotniczych i Obrony Powietrznej.

Bera, R. (1999). *Wizerunek współczesnego pilota wojskowego.* Warszawa: Dowództwo Wojsk Lotniczych i Obrony Powietrznej.

Bera, R. (2003). *Postawy zawodowe pilotów wojskowych w procesie restrukturyzacji polskich sił powietrznych.* Warszawa: Bellona.

Bera, R. (2008). *Aksjologiczny sens pracy a poczucie jakości życia młodych emigrantów polskich.* Lublin: Wydawnictwo UMCS.

Bera, R. (2012). *Poczucie odpowiedzialności zawodowej osób migrujących zarobkowo: perspektywa pedagogiczna.* Lublin: Wydawnictwo UMCS.

Bera, S. (2016). Wartości związane z pracą zawodową pilotów wojskowych. *Annales Universitatis Mariae Curie Skłodowska Lublin-Polonia, Sectio J,* vol.XXIX, 4, 153-165.

Bera, R. (2017). *Transakcja byłych wojskowych na rynek pracy a ich zasoby osobiste.* Lublin: Wydawnictwo UMCS.

Bera, R. (2018). Poczucie odpowiedzialności pilotów wojskowych. W: J. Madalińska - Michalak, N. G. Pikuła (red.), *Edukacyjne konteksty współczesności.* Kraków: Impuls.

Błoszczyński, R., Pokinko, P., Terelak, J. (1973). *Psychologiczne aspekty doboru personelu latającego.* Poznań: DWL.

Bogusz, D., Kulik, T. (2014). Szkolenie lotnicze kandydatów na pilotów wojskowych w Akademickim Ośrodku Szkolenia Lotniczego WSOSP. *Zeszyty Naukowe AON 3*(96) 136-163.

Boguszewski, R. (2011). Plany, dążenia i aspiracje życiowe młodzieży. W: M. Grabowska (red.), *Młodzież 2010. Opinie i diagnozy (19).*

Bromberek, B. (1988). *Młodzież studencka-jej kształcenie i koncepcje życia.* Warszawa-Łódź: Wydawnictwo PWN.

Brzozowski, P. (2002). Uniwersalność struktury wartości: koncepcja Shaloma H. Schwartza. *Roczniki psychologiczne tom 5,* 27-52.

Buczyńska-Garewicz, H. (1973). Teoria wartości Alexiusa Meinonga. *Etyka, 12,* 57-78. Pobrano z: https://etyka.uw.edu.pl/index.php/etyka/article/view/273.

Budzianowska, S. (2012). Zagadnienia dotyczące systemów wartości oraz rodzajów tożsamości wobec wyboru zawodu. Rozważania o żołnierzach zawodowych. W: H.

Spustka (red.), *Obywatel w mundurze. Aksjologiczny wymiar funkcjonowania nowoczesnych Sił Zbrojnych.* Wrocław: Wyższa Szkoła Oficerska Sił Lądowych.

Cabak, M. (2016). *Podmiotowe uwarunkowania budżetu czasu wolnego osób migrujących zarobkowo i sposobów jego spędzania.* Lublin: Wydawnictwo UMCS.

Chrupała-Pniak, M., Grabowski, D. (2016). Etyka pracy, przywiązanie organizacyjne a gotowość do podejmowania nieetycznych zachowań proorganizacyjnych - raport z badań. *Psychologia społeczna 1*(36), 69-83.

Chudy, W. (2009). *Filozofia wieczysta w czas przełomu. Gdańskie wykłady z filozofii klasycznej.* Lublin: Towarzystwo Naukowe KUL.

Cieciuch, J. (2013). *Kształtowanie się systemu wartości.* Warszawa: Wydawnictwo Liberi Libri.

Ciżkowicz, K., Nowak, W. (1996). Z badań nad systemem wartości młodzieży akademickiej. *Studia z Nauk Społecznych, 12*(8), 69-85.

Colzani, G. (2001). *Encyklopedia chrześcijaństwa.* Kielce: Wyd. Jedność.

Cornelissen, T., Dustmann, Ch., & Schönberg, U. (2017). Peer Effects in the Workplace *American Economic Review*, *107*(2), 425-56.

Czajkowski, W. (2014). Model wartości Schwartza. Reprezentacja poznawcza kontinuum motywacyjnego a bezpieczeństwo. W: Y. Boshytskyi (red.), *Kultura bezpieczeństwa. Nauka - Praktyka - Refleksje,* Kraków: Wydawnictwo Apeiron.

Czerw, A. (2013). Co ludzie myślą o pracy zawodowej? Konstrukcja metody diagnozującej postawy wobec pracy. *Psychologia społeczna, 8* (2), 219-233.

Czerw, A., Czarnota-Bojarska, A. (2016). Dopasowanie człowiek-środowisko i postawa wobec pracy jako motywatory zachowań organizacyjnych. *Psychologia społeczna 1*(36), 8-19.

Derbis, R. (1987). Poczucie odpowiedzialności i swoboda działania. *Przegląd Psychologiczny, 3.*

Dębska, A., Kłossowski, M. (2008). Charakterystyka zwyczajów żywieniowych pilotów wojskowych. *Nowiny Lekarskie 77*(4).

Dobrowolska, D. (1974). *Studia nad znaczeniem pracy dla człowieka.* Wrocław: Zakład Narodowy Im. Ossolińskich.

Dobrowolska, D. (1984). *Wartość pracy dla jednostki w środowisku przemysłowym.* Wrocław: Zakład Narodowy im. Ossolińskich.

Domaszuk, J., Termena, W. (1993). Występowanie nerwic wśród personelu lotniczego. *Medycyna lotnicza 68-73.*

Encyklopedia Naukowa PWN (1999), Warszawa.

Ferenz, K. (2003). Rola pracy w orientacjach życiowych współczesnych ludzi. W: M Jackowska, K. Uździcki (red.), *Edukacja ogólnotechniczna na przełomie XXI wieku.* Zielona Góra: Impuls.

Ferguson, G. A., Takane, Y. (2004). *Analiza statystyczna w psychologii i pedagogice.* Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.

Filek, J. (1995). Pytania do odpowiedzialności, *Znak, 10.*

Frankl, V. (1978). *Nieuświadomiony Bóg.* Warszawa: Instytut Wydawniczy PAX.

Frankl, V. (2011). *Człowiek w poszukiwaniu sensu.* Warszawa: Wydawnictwo Czarna Owca.

Frankl, V. (2018). *Lekarz i dusza.* Warszawa: Wydawnictwo Czarna Owca.

Freud, Z. (2019). *The Essentials od Psycho-analysis.* United Kingdom: Vintage.

Fromm, E. (2020). *Niech się stanie człowiek.* Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.

Furmanek, W. (2006). Edukacja zawodowa wobec wyzwań społeczeństwa wiedzy, W: M. Kozielska (red.), *Edukacja w społeczeństwie wiedzy.* Toruń.

Furmanek, W. (2008). *Zarys humanistycznej teorii pracy (z perspektywy pedagogiki pracy).* Toruń: Wyd. Adam Marszałek.

Furmanek, W. (2010). *Zarys humanistycznej teorii pracy (z perspektywy pedagogiki pracy).* Toruń: Wyd. Adam Marszałek.

Furmanek, W. (2016). Konsekwencje metodologiczne ujmowania pracy jako wartości. *Annales Universitatis Marie Curie-Skłodowska, sectio J,* vol.XXX, 2, 29-40.

Gajda, J. (1997). *Wartości w życiu człowieka-prawda, miłość, samotność.* Lublin: Wydawnictwo UMCS.

Galarowicz, J. (1990). Odpowiedzialność i osoba, *Znak, 12.*

Galarowicz, J. (1992). *Na ścieżkach prawdy.* Warszawa: Wyd. Naukowe PAT.

Galarowicz, J. (2009). *Paradoks egzystencji etycznej.* Kraków: Wydawnictwo Naukowe PAT.

Gale, J., Goler, L., Grant, A. M., Harrington, B. (2019). *Trzy rzeczy, na których naprawdę zależy pracownikom.* Pobrane z: https://www.hbrp.pl/b/trzy-rzeczy-na-ktorych-naprawde-zalezy-pracownikom/PkPBkaqXg.

Gałkowski, J. (1976). Praca i czas wolny*, Znak,12*.

Giddens, A. (2004). *Socjologia.* Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.

Gliszczyńska, X. (1991). *Psychologiczny model efektywności pracy.* Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.

Gotowała, (2001). Rola i znaczenie lotnictwa we współczesnych konfliktach zbrojnych. *Przegląd WLiOP, 1*

Goździcki, T. (2017). Bezpieczeństwo lotów a komunikacja w załodze lotniczej. *Annales Universitatis Marie Curie-Skłodowska, sectio J,* vol.XXX, 2, 217-229.

Grabińska, T., Rowicki, M. (2012). *Aksjologia postępowania żołnierza zawodowego w Kodeksie Honorowym Żołnierza Zawodowego Wojska Polskiego.* Wrocław: Wyższa Szkoła Oficerska Sił Lądowych.

Hatch, M. J. (2001). *Teoria organizacji.* Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.

Hegel, G. (1969). *Zasady filozofii prawa.* Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.

Hessen, J. (1968). *Studia z filozofii kultury.* Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.

Hildebrand, D. (1982). *Wobec wartości.* Poznań: W drodze.

Horowski, J. (2008). Pedagogika tomistyczna a pedagogika wartości. *Paedagogia Christiana 1*(21), 241-255.

Ignatczyk, W. (2002). *System wartości rodzinnych młodzieży polskiej końca XX wieku.* Poznań: Bonami Wydawnictwo-Drukarnia.

Ingarden, R. (1998). *Książeczka o człowieku.* Kraków: Wydawnictwo Literackie.

Iwaniec, W. (1979). *Wpływ służby wojskowej na młodzież nieprzystosowaną społecznie.* Warszawa: WIBS.

Jagiełło, J. (2017). Wartości zawodowe słuchaczy uczelni wojskowej. *Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska Sectio J,* vol. XXX, 2, 191-204.

Jakimiuk, B. (2015). Etyczne aspekty realizacji kariery zawodowej. W: *Szkoła-Zawód-Praca, 10*, 55-65.

Jakimiuk, B. (2016). Środowisko pracy jako obszar budowania poczucia własnej wartości i relacji z innymi. *Annales Universitatis Marie Curie-Skłodowska Sectio J,* vol. XXIX, 4, 43-54.

Jakimiuk, B. (2017). Model realizacji kariery: perspektywa indywidualnych wartości i postaw. *Annales Universitatis Marie Curie-Skłodowska Sectio J,* vol. XXX, 2, 83-98.

Jarmoszko, S. (1996). *Oficer Wojska Polskiego na tle oficerów armii europejskiej. Studium Socjologiczne.* Warszawa: WIBS.

Jasiński, K. (2008). Doświadczenie wartości przez człowieka w myśli Józefa Tischnera. W: S. Raube (red.), *Idea - Studia nad strukturą i rozwojem pojęć filozoficznych,* Białystok: Wydawnictwo Uniwersytetu w Białymstoku.

Kalbarczyk, E., Tomczyk, W., Ślusarski, J. (2017) Inteligencja emocjonalna studentów wojskowych i cywilnych a ich sposoby radzenia sobie ze stresem. *Annales Universitatis Marie Curie-Skłodowska Sectio J,* vol.XXX, 3, 109-124.

Kant, I. (1984). *Uzasadnienie metafizyki moralności.* Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.

Karney, J. E. (2007). *Psychopedagogika pracy.* Warszawa: Wydawnictwo Akademickie ŻAK.

Karpenko, O., Wierzejska, J. (2015). *Wizja kariery zawodowej młodzieży polskiej i ukraińskiej kończącej studia pedagogiczne.* Kraków: Impuls.

Kattenbach, A. (2016). Środowisko pracy pilota wojskowego. *Annales Universitatis Mariae Curie Skłodowska Lublin-Polonia, Sectio J,* vol.XXIX, 4, 183-191.

Kirenko, J. (2002). *Wsparcie społeczne osób z niepełnosprawnością.* Ryki: WSUPIZ.

Kocięcka, D. (1995). *Raport z badań: diagnoza postaw młodzieży przedpoborowej wobec zasadniczej służby wojskowej w aspekcie przyszłych zachowań dyscyplinarno-moralnych i społecznych.* Warszawa: SGWP.

Kodeks Honorowy Żołnierza Zawodowego Wojska Polskiego, 2008.

Krąpiec, M. A. (1965). Byt a wartość, *Znak, 4*.

Krząstek, J. (2012). *Zmiany lotniczych konstytucji.* Pobrane z: https://dlapilota.pl/wiadomosci/inne-przepisy/zmiany-lotniczych-konstytucji.

Levinas, E. (1991). *Etyka i Nieskończony: rozmowy z Philippem Nemo.* Kraków: Wydawnictwo Naukowe Papieskiej Akademii Teologicznej.

Leszczyński, R. (1999). *Dobór i praktyczne szkolenie lotnicze pilotów wojskowych.* (maszynopis pracy doktorskiej w AON). Warszawa.

Lubrańska, A. (2016). Wartości cenione w pracy zawodowej-różnice międzypokoleniowe. *Zarządzanie zasobami ludzkimi 3-4.* 81-94.

Łatacz, J. (1996). *Orientacje i wartości życiowe młodzieży polskiej na tle młodzieży innych krajów* (sprawozdanie z badań). Warszawa: WIBS.

Łobocki, M. (1993). Pedagogika wobec wartości. W: B. Śliwerski (red.), *Kontestacje pedagogiczne,* Kraków: Impuls.

Łobocki, M. (2002). *Wychowanie moralne w zarysie,* Kraków: Impuls.

Łobocki, M. (2003). Minimum wiedzy o współczesnej teorii wychowania. *Chowanna 1,* s. 81-98.

Łobocki, M. (2006). *Metody i techniki badań pedagogicznych.* Kraków: Impuls.

Łobocki, M. (2009). *Wprowadzenie do metodologii badań pedagogicznych.* Kraków: Impuls.

Łojewska - Krawczyk, M. (1996). *Odpowiedzialność centralną kategorią aksjologiczną współczesności.* Warszawa: Wydawnictwo ONS.

Marciniuk, M. (2000). *System wartości i styl życia kadry zawodowej WP.* Warszawa: WBBS.

Marks, K. (1970). *Kapitał: krytyka ekonomii politycznej, t.2.* Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.

Maslow, A. (2009). *Motywacja i osobowość.* Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.

Maxwell, J. C. (1955). *Tworzyć liderów.* Warszawa: Wydawnictwo Medium.

May, R. (1955). *O istocie człowieka. Szkice z psychologii egzystencjalnej.* Poznań: Wydawnictwo REBIS.

Mazurek, F.J. (1995). Godność osoby ludzkiej jako norma. *Społeczeństwo,* nr 4.

Michalak, J. M. (2003). *Poczucie odpowiedzialności zawodowej nauczycieli. Studium teoretyczno-empiryczne.* Warszawa: Instytut Badań Edukacyjnych.

Misztal, M. (1980). *Problematyka wartości w socjologii.* Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.

Morawski, B. (1977). Czynniki warunkujące postawy wobec pracy. *Studia Socjologiczne, 4.*

Mudrecka, I. (2010). *Poczucie odpowiedzialności młodzieży skonfliktowanej z prawem: studium pedagogiczne.* Opole: Wydawnictwo Uniwersytetu Opolskiego.

Najduchowska, H. (1992). *Studenci okresu przełomu. Raport z badań 1987-1990.* Warszawa-Łódź: Wydawnictwo. Naukowe PWN.

Nowacki, T. (1999). *O odpowiedzialności-analiza pojęcia,* W: K. Duraj-Nowakowa (red.), *Nauczyciele akademiccy w procesie kształcenia pedagogów. U progu reformy systemu edukacji*, Kraków-Łowicz: Impuls.

Nowacki, T. (2004). *Leksykon pedagogiki pracy.* Radom: Inst. Technologii Eksploatacji.

Nowicka-Kozioł, M. (1993). *Odpowiedzialność w świetle alternatyw współczesnego humanizmu.* Warszawa: Wyższa Szkoła Pedagogiki Specjalnej im. Marii Grzegorzewskiej.

Nowosad, K. (2016). *Wartość pracy w życiu osób migrujących zarobkowo a sytuacja na rynku pracy* (niepublikowana rozprawa doktorska w UMCS), Lublin.

Obuchowski, K. (1999). *Psychologia dążeń ludzkich.* Warszawa: Wyd. Naukowe PWN.

Olczykowska, K., Rożnowski, B. (2016). Znaczenie pracy i jej dopasowanie jako predyktory zaangażowania w pracę w wolontariacie studenckim. *Psychologia społeczna 1*(36), 44-55.

Olszewski, R. (1998). *Lotnictwo w odstraszaniu militarnym.* Warszawa: Bellona.

Ossowski, S. (2000). Konflikty niewspółwymiernych skali wartości, W: S. Ossowski, *Z zagadnień psychologii społecznej.* Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.

Ostrowska, K. (1995). *W poszukiwaniu wartości. Z Biblią przez życie.* Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.

Ostrowska, K. (2004). *W poszukiwaniu wartości.* Kraków: Wydawnictwo Rubikon.

Ostrowska, U. (2001). Wstęp. W: U. Ostrowska (red.), *Edukacja przełomu wieków wobec kwestii aksjologicznych.* Olsztyn: Wydawnictwo Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego.

Ostrowska, U. (2006). Aksjologiczne podstawy wychowania. W: B. Śliwerski (red.), *Pedagogika.* Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.

Ostrowska, U. (2015). W labiryncie wolności i odpowiedzialności za słowo. [w:] J. Horowski (red.), *Paedagogia Christiana 2(36).* DOI: http://dx.doi.org/10.12775/PCh.2015.023

Paszkowska-Rogacz, A. (2011). *Doradztwo zawodowe. Wybrane metody badań.* Warszawa: Difin.

Pawelec, A. (1995). O cnocie odpowiedzialności, *Znak, 10*.

Pawliszyn, M. (2006). O definicji wartości, czyli co Władysław Tatarkiewicz ma do zakomunikowania filozofom. W: *Studia Redemptorystowskie nr 4,* 109-116.

Penc, J. (2000). *Motywowanie w zarządzaniu.* Kraków: Wyd. Profesjonalnej Szkoły Biznesu.

Pettigrew, A. (1979). Administrative Science Quarterly. *On studying organizational cultures, 24* (4), s.570-581. DOI: 10.2307/2392363.

Pikuła, N. G. (2014). *Marginalizacja na rynku pracy. Teorie a implikacje praktyczne.* Kraków: Oficyna Wydawnicza Impuls.

Pikuła, N. G., Jagielska, K. (2014). Ekonomia społeczna w kontekście wyzwań rynku pracy. W: N. G. Pikuła (red.), *Labor et Educatio*, Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego.

Piskorz, A. (2012). *Rozwój zawodowy pilotów wojskowych.* Warszawa: Bellona.

Piskorz, A. (2016). Psychologiczne czynniki bezpieczeństwa lotu próbnego pilotów wojskowych. *Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska, Sectio J,* vol. XXIX, 4, 167-181.

Platon (2003). *Państwo.* Kęty: Wydawnictwo ANTYK.

Płaczkiewicz, B. (2016). Psychologiczne aspekty funkcjonowania człowieka w sytuacji pracy. *Szkoła - Zawód - Praca, 12*(7), 65-77. URI: http://repozytorium.ukw.edu.pl/handle/item/3754.

Pokinko, T. (1977). *Dobór i selekcja psychologiczna personelu latającego i kierującego lotami,* W: R. Błoszczyński (red.), *Psychologia lotnicza,* Warszawa: MON.

Popielski, K. (1994). *Neotyczny wymiar osobowości. Psychologiczna analiza poczucia sensu życia.* Lublin: Wyd. KUL.

Przybyło, S. (2005). Odpowiedzialność a wolność w myśli ks. Józefa Tischnera. W: K. Cikała, B. Zieliński (red.), *Społeczeństwo odpowiedzialne? O aspektach odpowiedzialności w życiu społecznym jednostek.* Kraków: Uniwersytet Papieski Jana Pawła II. DOI: http://dx.doi.org/10.15633/9788374384254.02f.

Pszczołkowski, T. (1974). *Umiejętność przekonywania i dyskusji.* Warszawa: Wiedza Powszechna.

Puzynina, J. (1993). O znaczeniu wartości. W: J. Bartmiński, M. Mazurkiewicz-Brzozowska (red.), *Nazwy wartości. Studia leksykalno-semantyczne.* Lublin: Wydawnictwo UMCS.

Ratajczyk, L. (1981). *Historyczny rodowód polskiego ceremoniału wojskowego.* Warszawa: Wydawnictwo Ministerstwa Obrony Narodowej.

Reykowski, J. (1970). Obraz własnej osoby jako mechanizm regulujący postępowanie. *Kwartalnik Pedagogiczny, 15*.

Reykowski, J. (1986). *Motywacja, postawy społeczne a osobowość.* Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.

Rogers, C. (2019). *O stawaniu się sobą.* Poznań: Wydawnictwo REBIS.

Rokeach, M. (1973). *The Nature of Human Values.* New York-London: Free Press.

Rumuński, A. (1996). System wartości rodziców i dzieci. W: Z. Sareło (red.), *Moralność i etyka w ponowoczeności,* Warszawa: Akademia Teologii Katolickiej.

Schein, E. H. (1985). *Organizational culture and leadership.* San Francisco: Jossey - Bass Publishers.

Schwartlander, J. (1995). Odpowiedzialność jako podstawowe pojęcie filozoficzne, *Znak, 10.*

Schwartz, S. H. (1994). Are there universal aspects in the content and structure of values? *Journal od Social Issues,* 50.

Schwartz, S. H. (2012). An Overview of the Schwartz Theory of Basic Values. *Online Readings in Psychology and Culture, 2(1).* Pobrane z: https://doi.org/10.9707/2307-0919.1116.

Selye, H. (1978). *Stres okiełzany.* Warszawa: Państwowy Instytut Wydawniczy.

Skarga, B. (1999) *O filozofię bać się nie musimy.* Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.

Skarga, B. (2010). *O odpowiedzialności*. Pobrane z: http://wyborcza.pl/1,76842,8360048, O_odpowiedzialnosci.html (10.09.2010)

Skinner, B. F. (1987). *Poza wolnością i godnością.* Warszawa: Wiedza Powszechna.

Słownik języka łacińskiego (2008), Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Naukowe.

Słownik języka polskiego (1998), Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.

Słownik psychologii (1998), Katowice: Książnica.

Słownik synonimów i antonimów (2002), Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.

Sobczak, S. (2017). Epistemologia wartości Maxa Schelera jako podstawa myślenia pedagogicznego. *Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska sectio J,* vol.XXX, 3, 17-26.

Solak, A. (2011). Człowiek jako podmiot pracy w „Laborem exercens Jana Pawła II" W: *Forum Pedagogiczne 1.* Warszawa: Wydawnictwo Naukowe UKSW.

Starczewska, K. (1994). Wartości podstawowe. W: M. Środa (opr.), *O wartościach, normach i problemach moralnych.* Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.

Stróżewski, W. (1993). *Wykłady o Platonie. Ontologia.* Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego.

Stróżewski, W. (1965). Filozofia wartości, *Znak, 4.*

Suchodolski, B. (1983). *Wychowanie i strategie życia.* Warszawa: Wydawnictwo Szkolne i Pedagogiczne.

Szary S. (2011). Praktyczny aspekt filozofii egzystencji. Filozofia egzystencji w pismach psychologicznych Rollo May'a. *Poznańskie Zeszyty Humanistyczne XVII*, s. 35-42.

Szczepański, J. (1972). *Elementarne pojęcia socjologii.* Warszawa: PWN.

Sztobryn, S. (1999). *Słowo wstępne* do: I. Kant, *O pedagogice.* Łódź: Dajas.

Szweda, E. (1988). *Wzory osobowe oraz system wartości żołnierzy zawodowych WP.* Warszawa: WIBS.

Szymański, M. J. (2000). *Młodzież wobec wartości. Próba diagnozy.*

Śliwerski, B. (2011). *Podstawowe prawidłowości pedagogiki. Podręcznik akademicki.* Warszawa: Wydawnictwo APS.

Ślusarski J. (2003), *Dobór zawodowy na stanowisko pilota-instruktora śmigłowca wojskowego,* Dęblin: Wyższa Szkoła Oficerska Sił Powietrznych.

Ślusarski, J. (2013). *Czy każdy pilot może być instruktorem? Analiza psychologiczna stanowisk pracy pilota i pilota-instruktora śmigłowca wojskowego.* Dęblin: WSOSP.

Ślusarski, J. (2016). *Pilot-instruktor jako nauczyciel przygotowujący kandydatów do zawodów trudnych i niebezpiecznych.* Dęblin: Wydawnictwo WSOSP.

Ślusarski, J. (2017). Sztuka zarządzania zasobami własnymi oraz zespołu jako metakompetencja pilota i pilota-instruktora funkcjonującego w sytuacjach trudnych i niebezpiecznych. *Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska Sectio J,* vol. XXX, 2, 51-66.

Tatarkiewicz, W. (1989). Pojęcie wartości, czyli co historyk filozofii ma do zakomunikowania historykowi sztuki. W: *Szkice filozoficzne.* Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.

Terelak, J. (1988). *Psychologia stresu.* Bydgoszcz-Katowice: Oficyna Wydawnicza BRANTA.

Tchorzewski, A. (1994). *Rola wartości i powinności moralnych w kształtowaniu świadomości profesjonalnej nauczycieli.* Bydgoszcz: Wydawnictwo Uczelniane WSP.

Tchorzewski, A. (1997). Odpowiedzialność jako wskaźnik postawy moralnej nauczyciela. *Studia pedagogiczne, 30,* s. 45-50.

Tischner, J. (1978). Myślenie według wartości, *Znak 78.*

Tischner, J. (1981). Swemu istnieniu zaufać. [w:] *Myślenie według wartości.* Kraków: Wydawnictwo Znak.

Tischner, J. (2000). *Jak żyć?* Wrocław: Wydawnictwo TUM.

Tischner, J. (2011). *Myślenie według wartości.* Kraków: Wydawnictwo Znak.

Tischner, J. (2017). *Krótki przewodnik po życiu.* Kraków: Wydawnictwo Znak.

Tomaszewski, T. (1975). Człowiek i otoczenie. W: T. Tomaszewski (red.), *Psychologia. Podręcznik akademicki.* Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Naukowe.

Tomczyk, W. (2015). Osobowość studentów wojskowych i cywilnych a ich radzenie sobie ze stresem. W: J. Nowak (red.), *Zeszyty Naukowe WSOSP,* 4(27).

Tyrała, P. (1955). *Kształcenie lotnicze.* Grudziądz-Dęblin.

Wiatrowski, Z. (1994). Filozoficzne i realne konteksty myślenia o pracy, *Szkoła Zawodowa*, nr 9.

Wiatrowski, Z. (2006). *Podstawy pedagogiki pracy.* Bydgoszcz: Wydawnictwo Akademii Bydgoskiej im. Kazimierza Wielkiego.

Wiatrowski, Z. (2009). *Dorastanie, dorosłość i starość człowieka w kontekście działalności i kariery zawodowej.* Radom: Wyd. Naukowe Instytutu Technologii Eksploatacji.

Wiatrowski, Z. (2010). *Podstawy pedagogiki pracy.* Bydgoszcz: Wydawnictwo Akademii Bydgoskiej im. Kazimierza Wielkiego.

Widerszal - Bazyl, M. (1979) *Ukierunkowanie motywacji osiągnięć a poziom wykonania pracy*. Warszawa: Zakład Narodowy im. Ossolińskich.

Wierzejska, J. (2014). *Absolwenci studiów pedagogicznych UMCS na rynku pracy.* Lublin: Wyd. UMCS.

Wierzejska, J. (2016). Oczekiwania zawodowe pilotów wojskowych a ich nadzieja na sukces. *Annales Universitatis Mariae Curie Skłodowska Lublin-Polonia, Sectio J*, vol.XXIX, 4, 131-152.

Williams, R. M. (1968). The concept of Values. W: D. L. Sills (red.), *International Encyclopedia of the Social Science.* New York: Macmillian Company and Free Press.

Wojtyła, K. (1983). *Laborem exercens.* Tekst i komentarz pod red. ks. J. Kruciny. Wrocław: Wyd. TUM.

Wojtyła, K. (1994). *Osoba i czyn oraz inne studia antropologiczne.* Lublin: TN KUL.

Wołoszyn, W. (1998). Istota odpowiedzialności. W: A. M. de Tchorzewski (red.), *Odpowiedzialność jako wartość i problem edukacyjny.* Bydgoszcz: Wers.

Wójcicka, M. (1992). *Komunikat z badań nt. Społeczno-zawodowe orientacje oficerów WP*. Warszawa: WIBS.

Wyrostek, M. (2013). Praca jako determinanta jakości życia człowieka. *Zarządzanie i finanse* 1, 493-503.

Zawadzki, F. (1984). *Problem odpowiedzialności.* Kraków: Wydawnictwo Naukowe WSP.

Zimny, Z. (1984). Odpowiedzialność obiektywna, subiektywna i społeczna. „Przegląd Psychologiczny", vol. XXVII, nr 4.

Żuk, G. (2016). *Edukacja aksjologiczna. Zarys problematyki.* Lublin: Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej.

Dokumenty:

Decyzja nr 60/MON Ministra Obrony Narodowej z dn. 19 kwietnia 2019 r. w sprawie wprowadzenia do użytku służbowego „Wytycznych w sprawie kształtowania dyscypliny wojskowej w resorcie obrony narodowej w latach 2019-2020”

Instrukcja Organizacji Lotów w lotnictwie Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej (IOL-2016)

Ustawa z dn. 11 września 2003 r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych.

Instrukcja licencjonowania pilotów, nawigatorów oraz pilotów-operatorów i operatorów bezzałogowych statków powietrznych w lotnictwie SZ RP (ILPN-2015)

Raport CBOS 2004 r.

Raport z badań „Diagnoza Społeczna 2011”

Raport z badań „Młodzi 2005”

Regulamin Lotów Lotnictwa Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej (RL-2016)

Rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dn. 8 stycznia 2010 r. w sprawie orzekania o zdolności do zawodowej służby wojskowej oraz właściwości i trybu postępowania wojskowych komisji lekarskich w tych sprawach

Spis tabel

Spis wykresów

Spis rysunków

Aneks

KWESTIONARIUSZ

Szanowni Państwo!

Zawód pilota wojskowego należy do szczególnych profesji wojskowych ze względu na charakter lotniczych zadań, miejsce ich wykonywania, jak i wysokie wymagania psychofizyczne, merytoryczne i etyczne. Służba zwłaszcza w warunkach ekstremalnych powoduje duże obciążenie, jest niezwykle odpowiedzialna.

Problematyce tej poświęcone są niniejsze badania empiryczne, które są anonimowe i służą jedynie celom naukowym. Państwa pomoc jest mi niezbędna. Bardzo proszę o uważne zapoznanie się z treścią pytań i udzielenie na nie odpowiedzi. Tu nie ma ani dobrych ani złych odpowiedzi, najważniejsze aby odpowiadały Państwa opiniom i przekonaniom.

Z góry dziękujemy za wypełnienie kwestionariusza

1. Poniżej pokrótce zostaną scharakteryzowane niektóre typy osób. Przeczytaj każdy opis i zastanów się na ile przedstawiona osoba jest lub nie jest podobna do Ciebie. Następnie zaznacz „X" w okienku, które określa stopień podobieństwa między opisaną osobą a Tobą.

Lp	Stwierdzenia	Odpowiedzi					
		Bardzo podobny do mnie	Podobny do mnie	Dosyć podobny do mnie	Trochę podobny do mnie	Niepodobny do mnie	Zupełnie niepodobny do mnie
1.	Myślenie nad nowymi ideami i bycie twórczym jest dla niego ważne. Lubi być oryginalny w tym, co robi.						
2.	Jest dla niego ważne, aby być bogatym. Chce mieć dużo pieniędzy i wiele drogich rzeczy.						
3.	Uważa za ważne, aby każda osoba na świecie była traktowana na równi z innymi. Sądzi, że każdy powinien mieć szansę w życiu.						
4.	Jest dla niego bardzo ważne, aby inni dostrzegali jego uzdolnienia. Chce, aby ludzie podziwiali to, co robi.						
5.	Jest dla niego ważne, aby żyć w bezpiecznym otoczeniu. Unika wszystkiego, co mogłoby zagrozić jego bezpieczeństwu.						
6.	Uważa, że ważne jest zajmowanie się różnymi rzeczami w życiu. Ciągle szuka okazji do wypróbowania nowych rzeczy.						
7.	Uważa, że ludzie powinni postępować zgodnie z nakazami. Sądzi, że ludzie powinni zawsze stosować się do zasad i przepisów, nawet gdy nikt nie widzi tego, co robią.						
8.	Jest dla niego ważne, aby być otwartym na opinie ludzi, którzy się od niego różnią. Nawet wtedy, gdy się z nimi nie zgadza, nadal chce rozumieć ich punkt widzenia.						
9.	Uważa za ważne, aby nie chcieć więcej, niż się ma. Sądzi, że należy być zadowolonym z tego, co się posiada.						
10	Szuka każdej sposobności, aby się zabawić. Jest dla niego ważne, aby robić to, co sprawia mu przyjemność.						
11	Jest dla niego ważne, aby samemu decydować o tym, co ma robić. Lubi mieć wolną rękę w wybieraniu i planowaniu własnych czynności.						
12	Jest dla niego bardzo ważne, aby pomagać ludziom z jego otoczenia. Chce troszczyć się o ich osobiste dobro.						
13	Odnoszenie w życiu dużych sukcesów jest dla niego ważne. Lubi robić wrażenie na innych ludziach.						
14	Jest dla niego bardzo ważne, aby jego ojczyzna była bezpieczna. Uważa, że państwo musi						

	chronić przed zagrożeniami płynącymi z wewnątrz i z zewnątrz kraju.						
15	Lubi podejmować ryzyko. Zawsze szuka przygód.						
16	Jest dla niego ważne, aby odpowiednio się zachowywać. Pragnie unikać wszystkiego, co inni mogliby uważać za niestosowne.						
17	Jest dla niego ważne, aby mieć władzę i mówić innym, co mają robić. Chce mieć posłuch u ludzi.						
18	Jest dla niego ważne, aby być lojalnym wobec własnych przyjaciół. Jest oddany swoim bliskim.						
19	Jest przeświadczony, iż ludzie powinni troszczyć się o naturę. Troska o środowisko naturalne jest dla niego ważna.						
20	Bycia religijnym jest dla niego ważne. Stara się zawsze postępować zgodnie z tym, co religia wymaga.						
21	Jest dla niego ważne, aby wszystko było czyste i na swoim miejscu. Nie znosi bałaganu.						
22	Myśli, że ważne jest, aby mieć szerokie zainteresowania. Lubi być dociekliwy i stara się wszystko zrozumieć.						
23	Uważa, że wszyscy na świecie powinni żyć w zgodzie. Szerzenie pokoju między wszystkimi grupami ludzi jest dla niego ważne.						
24	Uważa, że ambicja jest ważną cechą w życiu. Chce pokazywać innym, na co go stać.						
25	Uważa, że najlepiej jest postępować zgodnie z tradycją. Jest dla niego ważne, aby podtrzymywać zwyczaje, które sam sobie przyswoił.						
26	Korzystanie z przyjemności życia jest dla niego ważne. Lubi sobie „dogadzać”.						
27	Jest dla niego ważne, aby reagować na ludzkie potrzeby. Stara się pomagać tym, których zna.						
28	Uważa, że zawsze powinno się okazywać szacunek własnym rodzicom i starszym ludziom. Jest dla niego ważne, aby być im posłusznym.						
29	Chce, aby wszyscy ludzie byli traktowani sprawiedliwie, nawet ci, których nie zna. Jest dla niego ważne, aby ochraniać słabszych w społeczeństwie.						
30	Lubi niespodzianki. Zależy mu na tym, aby jego życie było ekscytujące.						
31	Usilnie próbuje unikać wszelkich chorób. Zachowanie zdrowia ma dla niego dużą wagę.						
32	Jest dla niego ważne, aby w życiu stale iść do przodu. Stara się być lepszy niż inni.						
33	Przebaczanie ludziom, którzy go skrzywdzili, jest dla niego ważne. Stara się dostrzegać to, co jest w nich dobre i nie żywić do nich urazy.						
34	Jest dla niego ważne bycie niezależnym. Lubi polegać na sobie.						
35	Uważa za istotne, aby państwo miało stabilny rząd. Przejmuje się zachowaniem publicznego porządku.						

36	Jest dla niego ważne, aby być zawsze układny wobec innych ludzi. Stara się nigdy nikomu nie przeszkadzać, ani nikogo nie irytować.						
37	Chce korzystać z życia. Jest dla niego ważne, aby dobrze się bawić.						
38	Jest dla niego ważne, aby być pokornym i skromnym człowiekiem. Stara się nie zwracać na siebie uwagi.						
39	Zawsze chce być tym, który podejmuje decyzje. Lubi być liderem w każdej sytuacji (grupie).						
40	Jest dla niego ważne, aby dopasować się do natury i żyć z nią w zgodzie. Sądzi, że ludzie nie powinni jej zmieniać.						

2. Proszę określić, w jakim stopniu zgadza się Pan/Pani lub nie zgadza z przedstawionymi stwierdzeniami. ***(Proszę wstawić „X" do odpowiedniej rubryki)***

Lp.	Stwierdzenia dotyczące pracy	Odpowiedzi				
		Tak	Raczej tak	Trudno powiedzieć	Raczej nie	Nie
1.	Praca nadaje sens życiu					
2.	Warto być pracowitym					
3.	Warto wykonywać swoją pracę z sercem, nawet jeśli nie jest specjalnie znacząca					
4.	Pracowitość jest koniecznym warunkiem sukcesów w życiu					
5.	Praca to moralny obowiązek człowieka wobec siebie i innych ludzi					
6.	Dobre wykonywanie obowiązków wcześniej czy później przyniesie nagrodę lub sukces					
7.	Praca to przede wszystkim sposób na zdobycie pieniędzy, nikt nie pracowałby, gdyby nie musiał					
8.	Praca nie musi sprawiać satysfakcji, najważniejsze żeby przynosiła odpowiednie korzyści materialne					
9.	Uczciwą pracą człowiek nie jest w stanie dorobić się w życiu					
10.	W pracę nie warto zbytnio się angażować, jeśli nie przynosi ona odpowiednich korzyści					

1. **Jakie znaczenie mają dla Pani/Pana poniższe aspekty wykonywanej pracy?** ***(Proszę określić a skali, gdzie 1 oznacza nie istotne, a cyfra 5 bardzo istotne)***

Lp.	Znaczenie różnych aspektów pracy	W skali ważnoś			
1.	Możliwość stosowania posiadanej wiedzy i umiejętności	1	2	3	4
2.	Możliwość dalszego kształcenia się	1	2	3	4

3.	Możliwość pracy stawiającej wciąż nowe wyzwania	1	2	3	4	5
4.	Wykonywanie zadań w miarę indywidualnie	1	2	3	4	5
5.	Możliwość pracy twórczej i oryginalnej	1	2	3	4	5
6.	Nienormowany sztywno czas pracy	1	2	3	4	5
7.	Wysokie uznanie i pozycja społeczna	1	2	3	4	5
8.	Duże możliwości szybkiego awansowania	1	2	3	4	5
9.	Możliwość kierowania pracą innych	1	2	3	4	5
10.	Możliwość pomagania innym	1	2	3	4	5
11.	Praca raczej z ludźmi niż z przedmiotami	1	2	3	4	5
12.	Wpływanie na społeczeństwo w którym żyję i pracę na jego rzecz	1	2	3	4	5
13.	Dobre relacje społeczne w środowisku pracy	1	2	3	4	5
14.	Wysoki dochód	1	2	3	4	5
15.	Gwarancja stałej pracy	1	2	3	4	5
16.	Dużo wolnego czasu	1	2	3	4	5
17.	Możliwość pracy w mieście	1	2	3	4	5
18.	Miejsce pracy znajdujące się blisko obecnego miejsca zamieszkania	1	2	3	4	5
19.	Praca nie wymagająca dużego zaangażowania	1	2	3	4	5

3. **Jakie cechy decydują o tym, że pilota wojskowego możemy nazwać odpowiedzialnym**
(W kolumnie obok prosimy wstawić cyfrę określającą znaczenie – ważność dla Pani/Pana – każdej z cech według skali: 5 – bardzo ważne; 4 – ważne; 3 – średnio ważne; 2 – mało ważne; 1 – nie istotne)

Lp.	Cechy odpowiedzialnego pilota wojskowego	Wskaźnik ważności cech od 1 do 5
1.	Stawiający sobie wysokie wymagania co do jakości służby	
2.	Podejmujący się ważnych zadań	
3.	Przestrzegający przepisów lotniczych	
4.	Przestrzegający normy moralne i zasady współżycia społecznego w zespole pracy	
5.	Liczący się z opinią przełożonych	
6.	Liczący się z opinią innych osób w jednostce wojskowej	
7.	Przewidujący skutki własnego działania	
8.	Wywiązujący się ze zobowiązań (dotrzymujący słowa)	
9.	Uczciwy i honorowy	
10.	Kierujący się dobrem jednostki wojskowej	
11.	Podejmujący się ważnych funkcji	
12.	Samokrytyczny	
13.	Chętny do udzielania pomocy innym kolegom w pracy	
14.	Przestrzegający prawa i dyscypliny wojskowej	
15.	Podwyższający swoje kwalifikacje i doskonalący umiejętności zawodowe	
16.	Inne cechy (jakie?) ……………………………………………………….. ………………………………………………………………………	

4.**Czy zgadza się Pani/Pan z następującymi twierdzeniami?** ***(Prosimy wstawić „X" do odpowiedniej rubryki)***

Lp.	Rodzaj twierdzenia	Opinia				
		Tak	Raczej tak	Nie potrafię ocenić	Raczej nie	Nie
1.	Poczucie odpowiedzialności zawodowej pilota wojskowego nie pozwala na swobodę wyboru w każdej sytuacji według własnego uznania czy nastroju					
2.	Poczucie odpowiedzialności zawodowej pilota prowadzi do konformizmu w pracy (czyli „naginanie" swego zachowania stosownie do okoliczności)					
3.	Działanie z poczucia odpowiedzialności zawodowej pilota wojskowego jest często gwałceniem natury własnego „Ja"					
4.	Odpowiedzialne zachowanie pilota daje mi poczucie większej wartości (odpowiedzialność wyróżnia ludzi „wielkich")					
5.	Odpowiedzialność zawodowa pilota wojskowego jest koniecznością funkcjonowania w lotniczym środowisku służby					
6.	Poczucie odpowiedzialności zawodowej pilota to gotowość poddawania społecznemu osądowi własnej pracy					
7.	Odpowiedzialność zawodowa pilota to zdolność do samokrytyki w środowisku służby					

5. Jakie zdaniem Pani/Pana istnieje źródło (źródła) poczucia odpowiedzialności zawodowej pilota wojskowego? ***(Proszę wstawić „X" do odpowiedniej rubryki)***

Lp.	Źródło odpowiedzialności zawodowej	Opinia				
		Tak	Raczej tak	Nie potrafię ocenić	Raczej nie	Nie
1.	Każdy człowiek ze swej „społecznej natury" jest istotą odpowiedzialną					
2.	Odpowiedzialność zawodowa to wynik wychowania w domu rodzinnym					
3.	Człowiek uczy się odpowiedzialności w szkole					
4.	Poczucie odpowiedzialności zawodowej nabywa się w toku służby wojskowej, pełniąc określone obowiązki i funkcje					
5.	Poczucie odpowiedzialności zawodowej jest wynikiem przyswojenia sobie (internalizacji) postaw ludzi znaczących w służbie będących autorytetami fachowymi					

6.	Poczucie odpowiedzialności zawodowej jawi się jako wynik presji środowiska służby (przełożonych, innych osób)					
7.	Poczucie odpowiedzialności zawodowej jest wynikiem obowiązującego prawa i lotniczych przepisów					
8.	Poczucie odpowiedzialności bierze się z indywidualnej wrażliwości sumienia					
9.	Inne źródła (jakie?) ………………………….. ……………………………………………….. ……………………………………………….. ………………………………………………..					

6. Za jakie aspekty własnego funkcjonowania zawodowego jest Pani/Pan gotowa/gotowy ponosić odpowiedzialność? *(Prosimy wstawić „X" do właściwej rubryki)*

Lp.	Aspekty funkcjonowania zawodowego	Opinie				
		Tak	Raczej tak	Nie umiem ocenić	Raczej nie	Nie
1.	Wykorzystanie efektywne czasu służby					
2.	Jakość własnej służby					
3.	Doskonalenie zawodowe i własny rozwój					
4.	Relacje społeczne z innymi współpracownikami					
5.	Przejawiana aktywność i nowatorstwo w służbie					
6.	Przestrzeganie przepisów i instrukcji lotniczych					
7.	Przestrzeganie dyscypliny wojskowej					
8.	Udzielanie pomocy innym pilotom					
9.	Podejmowanie się ważnych zadań					
10.	Przestrzeganie norm i zasad współżycia społecznego					
11.	Wywiązywanie się ze zobowiązań (dotrzymywanie słowa)					
12.	Postępowanie zgodnie z dobrem jednostki wojskowej					
13.	Troska o powierzony sprzęt lotniczy					
14.	Liczenie się z opinią innych współpracowników w jednostce wojskowej					
15.	Liczenie się z opinią bezpośrednich przełożonych					
16.	Godne i honorowe postępowanie					
17.	Inne (jakie?) …………………………………………………					

	…………………………………………………… ………….					

7. W jakim stopniu poczucie odpowiedzialności zawodowej spełnia dla Pani/Pana poniższe funkcje? ***(W kolumnie poniżej proszę wpisać cyfrę określająca stopień jej ważności według skali: 5 – bardzo dużym; 4 – dużym; 3 – średnim; 2 – małym; 1 – w ogóle nie spełnia)***

Lp.	Poczucie odpowiedzialności zawodowej jest:	Wskaźnik ważności
1.	Wewnętrznym nakazem sumienia	
2.	Realizacją oczekiwań środowiska służby	
3.	Rezultatem wymuszonym przez środowisko służby	
4.	Wynikiem przyjętych zobowiązań zawodowych	
5.	Możliwością uzyskania poważania i uznania społecznego	
6.	Koniecznością aby uniknąć przykrych konsekwencji służbowych	
7.	Wynikiem przyjętych przeze mnie wartości i norm moralnych	
8.	Przejawem szacunku do prawa	
9.	Przejawem szacunku dla siebie	
10.	Spełnia inne funkcje (jakie?)	

8. Czy w swojej pracy zawodowej postępuje pani/Pan odpowiedzialnie? ***(Proszę podkreślić wybraną odpowiedź)***

1) Zawsze postępuje odpowiedzialnie
2) Staram się tak postępować zależy to od sytuacji
3) Na ogół mi to nie wychodzi, nie udaje się
4) To jest „jarzmo", którego nie mogę na siebie przyjąć
5) Nie potrafię siebie ocenić

Dlaczego tak właśnie Pani/Pan postępuje? *(Prosimy podać główne powody)* ……………………………………………….
……………………………………………………………………………………
……………………………………………………………………………………
……………………………………………………………………………………
…………………………………………………………………………….................
....
....

……………………………………………………………………………………
……………………………………………………………………

9. W jakich sytuacjach jest Pani/Pan gotowa/gotowy ponosić odpowiedzialność zawodową? ***(Wybrane odpowiedzi prosimy podkreślić)***

1) W każdej sytuacji
2) Tylko wówczas gdy podejmuje się indywidualnie określonych zobowiązań
3) Gdy wymaga tego prawo, przepisy i instrukcje lotnicze
4) Gdy wynika to z norm obyczajowych i zasad moralnych w środowisku pracy
5) W sytuacji zagrożenia cenionych przeze mnie wartości (np. zdrowia i życia, utraty prestiżu, kompetencji, uznania itp.)

6) Gdy wynika to z pełnionej przeze mnie roli zawodowej pilota
7) Gdy płyną z tego wyraźne korzyści
8) Kiedy oczekują ode mnie takiej postawy koledzy z pracy
9) Gdy oczekują tego przełożeni
10) Inne sytuacje (jakie?)…………………………………………………………….
……………………………………………………………………………………..
……………………………………………………………………………………
……………………………………………………………………………………
…………………………………………

10. Czy społeczne środowisko służby ma prawo oczekiwać od Pani/Pana odpowiedzialności? ***(Wybraną odpowiedź prosimy podkreślić)***

1) Tak
2) Raczej tak
3) Raczej nie
4) Nie
5) Trudno mi powiedzieć

Odpowiedź swoją prosimy krótko uzasadnić……………………………………………
……………………………………………………………………………………
……………………………………………………………………………………
…………

11. Przed kim czuje Pani/Pan odpowiedzialność zawodową? ***(Wybrane odpowiedzi prosimy podkreślić)***

1) Przed nikim
2) Przed samym sobą
3) Przed przełożonymi w jednostce wojskowej
4) Przed bezpośrednim przełożonym
5) Przed kolegami z najbliższego zespołu pracy (klucza, eskadry)
6) Przed innymi współpracownikami w jednostce
7) Przed osobą (osobami), które darzę szczególnym szacunkiem
8) Przed bliskimi, którzy liczą na mnie i oczekują moich sukcesów w pracy
9) Przed kimś innym (kim?) ……………………………………………

Proszę jeszcze o podanie kilku danych o sobie

1. **Wiek** ……………………
2. **Stan cywilny i rodzinny**
   1) Wolny/Wolna
   2) Żonaty/Mężatka (bezdzietni)
   3) Żonaty/Mężatka (1-2 dzieci)
   4) Żonaty/Mężatka (3 i więcej dzieci)
3. **Wykształcenie:**
   1) Absolwent WSO SP
   2) Akademia Wojskowa

3) Studia cywilne
4) Inne (jakie?)
………………………………………………………………………………
………………………………………………………………………………
……………………………………………………………………….....

4. **Staż służby wojskowej:**
   1) Do 5 lat
   2) 6-10 lat
   3) 11-15 lat
   4) Powyżej 15 lat
5. **Klasa pilota wojskowego:**
   1) Mistrzowska
   2) I klasa
   3) II klasa
   4) III klasa
   5) Jeszcze nie posiadam
6. **Charakter stanowiska służbowego:**
   1) Dowódcze
   2) Sztabowe
   3) Pilot instruktor
   4) Pilot
7. **Dotychczasowy nalot:**
   1) Do 100 godzin
   2) 101 – 250 godzin
   3) 251 – 500 godzin
   4) 501 -1000 godzin
   5) 1001 – 1500 godzin
   6) 1501 – 2000 godzin
   7) Powyżej 2000 godzin
8. **Nalot na danym typie samolotu:**
   1) Do 150 godzin
   2) 151 – 300 godzin
   3) 301 – 450 godzin
   4) 451 – 600 godzin
   5) 601 – 1200 godzin
   6) Powyżej 1200 godzin
9. **Rodzaj statku powietrznego:**
   1) Samoloty naddźwiękowe
   2) Samoloty poddźwiękowe
   3) Samoloty i śmigłowce transportowe

Jeszcze raz serdecznie dziękujemy za współpracę i wypełnienie ankiety